

---

**Version préliminaire non éditée**

Distr. générale  
9 décembre 2020

Original : français  
Anglais, espagnol et français  
seulement

---

**Comité pour l'élimination de la discrimination  
à l'égard des femmes**

**Huitième rapport périodique soumis par la  
Belgique en application de l'article 18 de la  
Convention et selon la procédure simplifiée de  
présentation des rapports, attendu en 2020\* \*\***

[Date de réception : 18 novembre 2020]

---

\* Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.

\*\* L'annexe au présent document est accessible sur la page Web du Comité.



## Introduction

1. Ce rapport est soumis au titre de l'article 18 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) – ratifié par la Belgique le 10/07/1985. Il est établi selon la nouvelle procédure facultative décidée en 2018 par le Comité CEDAW.
2. Ce rapport fait état de nouvelles politiques et de modifications législatives, réglementaires, de jurisprudence et de pratiques administratives quant aux articles substantiels de la Convention, adoptées depuis le 7<sup>ième</sup> rapport de la Belgique en 2012 (CEDAW/C/BEL/7), ses réponses en 2014 avant sa présentation (CEDAW/C/BEL/Q/7/Add.1) et son suivi intermédiaire d'observations finales du Comité (CEDAW/C/BEL/CO/7/Add.1) jusqu'au 30/09/2020. Les nouvelles mesures adoptées depuis lors seront abordées lors de la présentation. Enfin, pour une description du fonctionnement de la Belgique, il est renvoyé au Document de base commun.
3. Dans le cadre de la préparation de ce rapport, une réunion s'est tenue, le 27/10/2020, entre des représentants des autorités belges et de la société civile (Belgian Disability Forum, CNCN-11.11.11, Conseil des Femmes Francophones de Belgique, Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, Ella vzw, la Ligue Droits Humains, Soroptimist International Europe, Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les femmes et les hommes asbl) et Unia (Centre interfédéral pour l'égalité des chances).

## Réponses aux questions posées dans la liste de points (CEDAW/C/BEL/QPR/8)

### Renseignements d'ordre général

#### Question 1

4. En Belgique, en 2018, le taux d'emploi (20-64 ans) des femmes s'élevait à 65,5% contre 73,9% pour les hommes ; 43,5% des femmes salariées travaillaient à temps partiel, contre 11 % des hommes ; les femmes représentaient à peine 35% des travailleurs-euses indépendant-e-s ; les femmes représentaient 9,9 % des fondateurs-trices de start-up ; leurs pensions étaient globalement plus basses (989 € bruts/mois) que celles des hommes (1.244€) et elles représentaient près de 69% des personnes en congé parental. Fin 2018, les femmes représentaient 53,4% des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale. Leur risque de pauvreté était légèrement plus élevé que celui des hommes (20,9%, contre 19%), et nettement supérieur (49,7%) pour les ménages monoparentaux dont plus de 80% ont des femmes à leur tête. En matière de santé, le pourcentage de personnes déclarant souffrir d'une maladie ou d'une affection chronique est significativement plus élevé chez les femmes (31,3%) que chez les hommes (27,2%). L'usage problématique de l'alcool est plus courant parmi les hommes (17,4%) que parmi les femmes (8,1%), alors que le niveau d'activité physique est plus élevé chez les hommes (60,2%) que chez les femmes (51,8%). Les hommes sont eux surreprésentés (environ 70% d'hommes pour 30% de femmes) parmi les décès liés au suicide ou aux transports.
5. Au niveau de l'enseignement et de l'éducation, les taux d'abandon scolaire sont plus élevés chez les garçons que chez les filles dans les trois régions du pays (+3% en Région flamande, +6,5% en Région de Bruxelles-Capitale, +6,3% en Région wallonne en 2019). Les femmes ont de meilleurs diplômes que les hommes dans les trois régions du pays : en 2019, en Région de Bruxelles-Capitale, elles sont 49% à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur contre 45% des hommes, en Région flamande elles sont 46% contre 37% des hommes et en Région wallonne, 42% contre 33%. Des différences de genre significatives existent encore au niveau des filières d'études. En Communauté flamande, les garçons représentent par exemple 77% des étudiants en sciences appliquées et les filles 83% des étudiants en sciences psychologiques et pédagogiques. En Communauté française, les filles représentent plus de 70% des étudiants dans les filières dites "sociales" et les garçons représentent 90% des étudiants des filières "techniques" de l'enseignement supérieur.

6. La ventilation des statistiques par sexe a progressé ces dernières années en Belgique. Les données chiffrées ci-dessus ne représentent qu'un petit échantillon de ce qui y est produit. Les statistiques sexuées alimentent les politiques menées dans les domaines couverts par la convention et sont utilisées dans le cadre du gender mainstreaming.

7. Au niveau fédéral, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a publié un recueil de statistiques "Femmes et hommes en Belgique" qui offre un aperçu des principaux indicateurs de genre dans différents thèmes : population, migration, revenus et pauvreté, travail rémunéré, gestion d'entreprise, conciliation vie privée-vie professionnelle, emploi du temps, responsabilités, santé, criminalité, violence, mobilité, formation. En 2018, les chapitres population, migration et emploi du temps ont été mis à jour<sup>1</sup>.

8. La Communauté flamande a lancé en 2016 une nouvelle base de données permettant un suivi d'indicateurs genrés dans différents domaines. Le *Vlaamse gender monitor*<sup>2</sup> permet de cartographier la position sociale des hommes et des femmes et étudie leur évolution sur plusieurs années. Il fournit un aperçu dans les domaines de l'éducation, du travail rémunéré/non-rémunéré, du revenu et de la pauvreté, de la santé, de la prise de décision, de la situation sociale. L'autorité statistique flamande (VSA) publiera un nouveau rapport sur la participation et la position sociale des hommes et des femmes fin 2020. Il s'agit d'une révision de l'ancien moniteur. Par ailleurs, dans le cadre de son monitoring de l'immigration et de l'intégration, la Communauté flamande a publié en 2016, une analyse de la situation des femmes d'origine étrangère.

9. La Communauté française a développé une base de données de "Chiffres clés" dans les différents secteurs relevant de ses compétences. Depuis 2019, une section spécifique<sup>3</sup> présente des indicateurs ventilés par sexe dans les domaines de l'enseignement, de la culture, du sport, de l'aide à la jeunesse, de la recherche scientifique, des maisons de justice, de l'emploi, de l'enfance et des aspects socio-économiques.

10. L'Institut wallon pour l'étude, la prospective et les statistiques (IWEPS) a entrepris une importante collecte de données chiffrées sur la situation des femmes et des hommes en Région wallonne en général, et plus particulièrement dans des domaines liés à la pauvreté. Quatre cahiers spéciaux dédiés à l'égalité entre hommes et femmes ont été publiés depuis 2015. En outre, le rapport d'activités simplifié mis en place en Région wallonne afin de recueillir des données quantitatives et qualitatives visant notamment à élaborer un baromètre de l'action sociale a fait l'objet d'une attention à la dimension de genre.

11. L'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA) a intégré la dimension de genre dans ses statistiques. Il a notamment publié en mai 2014 un numéro intitulé Genre et statistiques en Région de Bruxelles-Capitale. En 2016, il a rendu disponibles sur son portail régional (Opendatastore.brussels) 16 jeux de données genrées qui couvrent les domaines suivants : population, précarité et l'aide sociale, santé, enseignement, marché du travail, mobilité et transport, sécurité et élections. Une brochure consacrée aux statistiques de genre a récemment été réalisée en collaboration avec l'Université Catholique de Louvain. Ce document constitue un outil essentiel pour atteindre les objectifs définis dans l'ordonnance gender mainstreaming.

## Cadre législatif

### Question 2

12. La Belgique dispose d'un large arsenal de mesures de nature constitutionnelle, législative, réglementaire et décrétole visant à lutter contre les discriminations fondées sur le sexe et à garantir le respect du principe de l'égalité des femmes et des hommes dans les différents domaines de la vie économique, sociale, culturelle et politique.

<sup>1</sup> [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/femmes\\_et\\_hommes\\_en\\_belgique\\_statistiques\\_et\\_indicateurs\\_de\\_genre\\_troisieme\\_edition](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/femmes_et_hommes_en_belgique_statistiques_et_indicateurs_de_genre_troisieme_edition)

<sup>2</sup> <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/vlaamse-gendermonitor-2016>

<sup>3</sup> <https://statistiques.cfwb.be/transversal-et-intersectoriel/genre/>

13. Les cours et tribunaux décident, en toute indépendance, de l'applicabilité directe ou non de dispositions internationales, en appréciant si les conditions nécessaires pour ce faire sont réunies.

14. La jurisprudence belge offre peu de cas d'application concrète de la Convention car les justiciables préfèrent, généralement, invoquer des dispositions nationales et/ou régionales/européennes consacrant les mêmes droits. Ainsi, les dispositions de la Convention sont le plus souvent invoquées à titre secondaire/accessoire et traitées, à ce titre, par les cours et tribunaux.

15. Les diverses dispositions internationales, y compris la Convention, sont évoquées dans les exposés lors de la formation des étudiants juristes et des avocats, bien qu'il n'existe pas de cours spécifique à ce sujet. La Convention est promue à l'occasion de journées d'étude portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

## Mécanisme national de promotion des femmes

### Question 3

16. L'IEFH a pour mission de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de combattre toute forme de discrimination ou d'inégalité fondée sur le sexe ou le genre. Concernant les compétences de la Région flamande et de la Communauté flamande, celles-ci sont reprises par le médiateur flamand contre les discriminations de genre (*Genderkamer*) sous l'égide du médiateur flamand. L'IEFH réalise ces missions en aidant les victimes de discrimination fondées sur le sexe, la maternité, la grossesse, l'accouchement, le changement de sexe, l'identité et l'expression de genre. La loi genre<sup>4</sup> a été renforcée au début de l'année 2020 par l'ajout des caractéristiques suivantes : les caractéristiques sexuelles, l'allaitement, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la paternité et la co-maternité. L'IEFH offre une assistance juridique et sensibilise aux questions de discrimination fondées sur le sexe, via des études, des recherches, des avis et des recommandations. Au niveau fédéral, l'IEFH exerce les missions d'administration en préparant et appliquant les décisions du gouvernement fédéral et le suivi des politiques européennes et internationales en matière d'égalité des femmes et des hommes. Il est notamment chargé de la coordination de la lutte contre les violences basées sur le genre, de la mise en œuvre du gender mainstreaming au niveau fédéral, du suivi des politiques menées en matière d'égalité dans l'emploi, la prise de décision, etc. Il soutient structurellement le monde associatif féminin et féministe. Il exerce ces missions sous l'autorité du membre du gouvernement en charge de l'égalité des chances.

17. En tant qu'organisme public doté d'une autonomie de gestion, l'IEFH dispose d'un conseil d'administration qui définit la politique générale sur proposition de la direction. En 2018, l'IEFH a employé 41 personnes en moyenne (39 équivalents temps plein). L'IEFH reçoit chaque année une dotation fédérale (4.601.000€ en 2018) ainsi qu'une subvention de la Loterie Nationale (96.500€ en 2018). L'IEFH a également des recettes propres (22.000€). Par ailleurs, l'IEFH reçoit annuellement des moyens spécifiques dans le cadre des protocoles qu'il conclut avec les entités fédérées. En 2018, l'IEFH a pris en charge le suivi administratif de trois projets-pilotes de Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles. Pour financer le fonctionnement de ces projets, l'IEFH a reçu des moyens complémentaires d'un montant de 2.263.000€ ainsi qu'une subvention de 1.184€ de la Loterie Nationale. La décision d'établir et de financer sept autres centres de ce type a récemment été prise.

18. Un plan fédéral gender mainstreaming a été adopté en juillet 2015. Ce plan comprenait un engagement des membres du gouvernement vis-à-vis de la mise en œuvre de la loi gender mainstreaming du 12/01/2007 et l'engagement d'intégrer la dimension de genre dans différentes politiques gouvernementales au cours de la législature.

19. Le bilan de ce qui a été réalisé en termes d'intégration de la dimension de genre dans les politiques fédérales<sup>5</sup> montre de réelles avancées. Cependant, l'intégration structurelle de

<sup>4</sup> Loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

<sup>5</sup> [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/gm\\_-\\_rapport\\_de\\_fin\\_de\\_legislature\\_-\\_final.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/gm_-_rapport_de_fin_de_legislature_-_final.pdf)

la dimension de genre dans les politiques fédérales reste un défi. Un nouveau plan fédéral sera prochainement établi.

20. Pour rappel, le rapport d'évaluation de l'impact des projets de réglementation sur la situation des femmes et des hommes ("test gender"), prévu par la loi du 12/01/2007 a été intégré en 2013 dans une analyse d'impact préalable des projets de réglementation soumis au Conseil des ministres (AIR) portant sur cinq domaines : le développement durable, l'égalité des femmes et des hommes, les PME, les charges administratives, la coopération au développement. La partie de l'analyse relative à l'égalité des femmes et des hommes est composée de cinq questions ouvertes. L'AIR est réalisée par les auteurs des projets de réglementation. Dans le cadre de ses rapports, le Comité d'analyse d'impact (CAI) a constaté que la qualité des réponses apportées au volet "Egalité des femmes et des hommes" de l'AIR était variable. Dans ses recommandations, le CAI préconise différentes mesures visant à améliorer la qualité des AIR, comme de mieux utiliser les ressources statistiques disponibles, d'améliorer la planification et l'intégration de l'AIR dans les procédures de travail, d'identifier des volets de l'AIR sur lesquels les auteurs de réglementation doivent concentrer leurs efforts d'évaluation d'impact, de renforcer la collaboration entre les parties concernées par la réalisation de l'AIR et de renforcer la formation des auteurs de réglementation.

21. En Région de Bruxelles-Capitale, l'intégration de la dimension de genre est appliquée dans tous les domaines pour lesquels la Région est compétente. Une analyse d'impact est effectuée pour les objectifs stratégiques de la législature politique, via un plan d'action (2015-2019) ainsi que des articles budgétaires, via l'intégration de la dimension de genre dans le budget (depuis 2017).

22. Le 17/09/2020, la Communauté française a adopté un Plan "Droits des Femmes" sur base du décret du 27/04/2020. Ce Plan s'articule autour de 4 axes : lutter contre les violences faites aux femmes, déconstruire les stéréotypes et agir sur les représentations, assurer une meilleure représentation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux dans les instances de décision et les postes à responsabilités, faciliter la conciliation vie privée – vie professionnelle.

## Institution nationale des droits humains

### Question 4

23. La Belgique comprend déjà, au niveau fédéral et des entités fédérées, des organismes sectoriels de protection et de promotion des droits humains qui bénéficient d'un mandat spécialisé. Parmi ceux-ci, UNIA, organe indépendant interfédéral luttant contre les discriminations (hormis celles liées au genre), est désormais reconnu comme une institution à statut B selon les Principes de Paris. Il est prévu que la Communauté flamande mette fin à sa coopération avec UNIA en 2023 et crée son propre centre pour l'égalité des chances où seront incluses les tâches d'UNIA et de la *Genderkamer* du service de médiation flamand.

24. Toutefois, l'Etat belge s'est engagé à mettre en place un Institut national des droits humains (INDH) couvrant l'ensemble des droits fondamentaux pour tout le territoire, conforme aux Principes de Paris, pouvant lui conférer un statut A.

25. Le processus s'est accéléré en 2019 par le vote de la loi portant création d'un Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains (IFDH)<sup>6</sup>. Cette loi assure une couverture totale des droits humains au niveau fédéral et rend possible la réalisation d'un INDH à terme.

26. Cet IFDH assure une couverture totale des droits humains au niveau fédéral puisqu'il est compétent:

- Pour les matières traitées par le fédéral (il pourra par exemple traiter de questions liées à la lutte contre le terrorisme, à la liberté d'expression, aux droits économiques et sociaux, aux entreprises);

<sup>6</sup> Loi du 12/05/2019 portant création d'un Institut fédéral de protection et de promotion des droits humains entrée en vigueur le 01/07/2019.

- Avec une compétence résiduaire (toutes les matières qui ne sont pas déjà traitées par les organes indépendants existants) qui doit s'exercer en collaboration avec les organes indépendants de protection des droits humains existants, dont l'IEFH, réunis au sein de la "plateforme des droits de l'Homme". L'IFDH pourra également couvrir des thèmes plus généraux dépassant une lecture principalement sectorielle.

27. La loi rend possible la réalisation d'une INDH à terme, en fournissant la base juridique nécessaire à l'inter-fédéralisation de l'institution. Elle prévoit la mise sur pied d'un Conseil de concertation dont seraient membres un représentant par organe sectoriel indépendant de protection et de promotion des droits humains. Pour cette mise en œuvre, les entités fédérées doivent partager cette vision. Une négociation entre le fédéral et les entités fédérées en vue d'un accord de coopération sera nécessaire lorsque la situation politique le permettra. Il est également possible qu'une entité fédérée, par le biais de sa propre institution des droits humains, s'engage pour obtenir le statut A conformément aux Principes de Paris.

28. Le parlement a désigné les 12 membres effectifs du Conseil d'administration de l'IFDH le 3 septembre 2020. Les estimations budgétaires et de personnel ont déjà été réalisées et prévues en vue d'un fonctionnement effectif.

29. Si plusieurs étapes sont encore nécessaires pour atteindre l'ambition d'un INDH conforme aux Principes de Paris, la loi portant création d'un IFDH est une accélération dans cette voie.

## Mesures temporaires spéciales

### Question 5

30. Depuis 2002, la Constitution belge garantit explicitement le principe d'égalité des femmes et des hommes et plusieurs lois et décrets imposent la parité hommes-femmes sur les listes électorales et l'alternance de candidats des deux sexes aux deux premières places de celles-ci pour les élections fédérales, régionales et européennes. Lors de la dernière élection du Parlement wallon, l'alternance hommes-femmes a été étendue à l'ensemble des places sur les listes électorales.

31. Au niveau local, en 2018, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale ont appliqué des réglementations destinées à encore renforcer la représentation des femmes, en obligeant les partis à composer leurs listes en alternant hommes et femmes et en prévoyant que les collèges communaux soient composés de minimum un tiers du sexe sous-représenté.

32. Comme les résultats des dernières élections le montrent, la représentation des femmes en politique continue de s'améliorer. Les femmes représentent plus de 41% des élues au niveau fédéral et près de 44% des parlementaires régionaux. Les femmes représentaient près de 40% des élus locaux en Région flamande et en Région wallonne, et près de 50% dans la Région de Bruxelles-Capitale.

33. Au niveau du secteur privé, la loi du 28/07/2011 visant à garantir la présence des femmes dans les conseils d'administrations des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale, instaure, pour l'ensemble des membres du conseil d'administration, un quota d'au moins un tiers de membres du sexe le moins bien représenté. En cas de non-respect de ces dispositions, des sanctions sont prévues : nullité de la nomination ou suspension des avantages financiers. Les trois rapports d'évaluation réalisés entre 2015 et 2018 par l'IEFH démontrent l'effet positif de cette législation<sup>7</sup>. Le nombre de femmes au sein des conseils d'administration a triplé entre 2008 et 2017 passant de 8,3% à 26,8%.

34. La Belgique prévoit également diverses législations visant une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans l'administration publique, les organes consultatifs ou dans certains organes de gestion et d'administration publics. L'IEFH a récemment publié une étude relative à la présence des femmes aux plus hauts postes des administrations

<sup>7</sup> [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/troisieme\\_bilan\\_de\\_la\\_loi\\_du\\_28\\_juillet\\_2011\\_relative\\_aux\\_quotas\\_de\\_genre\\_dans\\_les](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/troisieme_bilan_de_la_loi_du_28_juillet_2011_relative_aux_quotas_de_genre_dans_les)

fédérales, régionales et communautaires<sup>8</sup>. En 2017, la proportion de femmes occupant les plus hauts postes administratifs n'était que de 11,1% au niveau fédéral, de 18,2% au niveau flamand, de 44,4% au niveau wallon, de 28,6% au niveau bruxellois, de 20% au niveau de la Communauté française et de 0% au niveau de la Communauté germanophone.

35. En Communauté flamande, depuis 2007, le décret promouvant une participation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les organes consultatifs et administratifs du gouvernement flamand a fixé la limite aux deux tiers des membres desdits organes, garantissant ainsi qu'au moins un tiers de ces membres sont des femmes. Cette réglementation sur les quotas a été intégrée dans le décret de gestion flamand en 2018. Le gouvernement flamand rend compte au Parlement flamand de l'application du décret tous les quatre ans. 67 % des organes consultatifs et administratifs remplissaient leurs obligations en 2018. Le prochain contrôle aura lieu en 2022.

36. Depuis février 2014, la Région de Bruxelles-Capitale a prévu qu'un tiers au moins des membres qui sont nommés dans un organe de gestion doivent être de sexe différent de celui des autres membres nommés par elle. Cette règle a depuis été étendue à tous les conseils d'administration des organes qui reçoivent structurellement des dotations ou subventions de la Région.

37. Depuis 2010, la Communauté française impose une représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de la désignation de représentant-e-s dans les organes des personnes morales désignés par la Communauté française. En 2014, le décret visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, prévoyant que deux tiers au maximum des membres sont du même sexe, a été renforcé et rendu contraignant par la mise en place d'une sanction en cas de non-respect.

38. En Région wallonne, les décrets destinés à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de gestion des organismes privés et des établissements pour aînés agréés par la Région wallonne du 9/01/2014 prévoient aussi la même règle au sein des organes de décision. Les enquêtes de suivi menées en 2016 et 2019 montrent une évolution positive avec désormais 85% des établissements concernés répondant aux exigences décrétales.

39. Le "Code de bonne gouvernance" mis en place par les fédérations sportives Olympiques et leurs ligues flamandes, francophones et germanophones en Belgique définit 29 indicateurs concrets et 14 indicateurs variables. L'égalité des sexes au sein des conseils d'administration a été incluse dans les indicateurs variables (objectifs chiffrés ou pourcentage de membres appartenant au sexe sous-représenté).

## Question 6

40. En Région flamande, l'incitant accru pour l'engagement de demandeurs d'emploi de 55 ans et plus a été converti, en 2019, en une exonération des cotisations patronales. Ils bénéficient du même accompagnement que les autres chômeurs. Les chiffres de sortie et de satisfaction sont en hausse. En 2018, des réformes ont renforcé l'intégration sur le marché du travail des personnes en situation de handicap. La "*Vlaamse Ondersteuningspremie*" (VOP) – une prime compensant les frais supplémentaires ou la productivité plus faible pour les employeurs-euses occupant une personne handicapée – a été élargie aux indépendants à titre complémentaire. Une VOP temporaire a été créée pour soutenir les personnes en traitement ou en revalidation. Des parcours de travail et de soin ont été mis en place en 2018 pour les demandeurs d'emploi ayant des problèmes médicaux, mentaux, psychiques, psychiatriques ou sociaux.

41. En Région wallonne, l'incitant financier spécifique pour favoriser le recrutement des demandeurs d'emploi et travailleurs-euses âgé-e-s de 55 ans et plus "Impulsion 55+" a été mis en place. L'employeur-euse (secteur marchand) bénéficie de réductions de cotisations patronales. Le Fonds de l'Expérience Professionnelle améliore les conditions de travail des travailleurs-euses de 45 ans et plus et favorise leur maintien à l'emploi. L'Agence pour une

<sup>8</sup> [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/femmes\\_et\\_hommes\\_au\\_sein\\_de\\_ladministration\\_federale](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/femmes_et_hommes_au_sein_de_ladministration_federale).

Vie de Qualité octroie des aides financières aux travailleurs-euses en situation de handicap et/ou aux entreprises qui les emploient.

42. En Région de Bruxelles-Capitale, une mesure visant à doubler le nombre de personnes en situation de handicap en formation professionnelle a été lancée en 2016 dans le cadre du Plan Formation 2020<sup>9</sup>. Bruxelles-Formation a lancé en 2019 un appel à projet auprès des formateurs pour personnes handicapées leur proposant de nouvelles actions ou renforçant les actions existantes. Actiris offre des plans de diversité et un label de diversité pour des employeurs-euses qui s'investissent dans le recrutement et/ou le maintien au travail de groupes cibles diversité (jeunes, seniors, origine étrangère, infraqualifié, handicap). Pour les chercheurs d'emploi de 50 ans et plus, Actiris a également lancé un appel à projets pour des accompagnements sur mesure incluant la sensibilisation et un travail avec les employeurs-euses.

43. Dans le cadre de la politique d'intégration, des mesures sont prises dans toutes les compétences flamandes en vue de l'intégration des personnes d'origine étrangère. Le "Vlaams Horizontaal Integratiebeleidsplan" 2015-2019 comprend des mesures relatives à l'enseignement et à l'emploi. Les primo-arrivants suivent un cours d'orientation sociale abordant notamment la question de l'égalité des femmes et des hommes. La Communauté flamande a développé un trajet d'intégration spécifique sur mesure pour les mères de jeunes enfants peu alphabétisées. Ce projet financé par le Fonds européen d'asile, de migration et d'intégration (AMIF) est en cours (2016 - 2020). Il vise à mieux intégrer les femmes faiblement alphabétisées de pays-tiers ayant de jeunes enfants. Le processus part des besoins du groupe-cible. L'offre vise l'intégration des participantes, ainsi que l'intégration et l'amélioration des opportunités de développement de leurs enfants. Les soins pour les jeunes enfants sont utilisés comme porte d'entrée et leur garde est assurée pendant les cours. L'offre (alphabétisation, supervision et guidance individuelles, cours d'orientation sociale, ...) est intégrée et les différents volets du programme sont coordonnés en termes de contenu et de méthodologie, entre différents partenaires (centres d'éducation de base, communes, services de la petite enfance, ...). Le projet a touché 220 mères chaque année depuis sa mise en place. L'intention est d'intégrer ce projet dans le travail régulier des agences d'intégration, après la phase pilote. La Communauté flamande a également été attentive aux filles d'origine étrangère dans son plan politique pour la jeunesse et les droits des enfants (2015-2019), ainsi que dans son Master plan Diversité dans le travail avec la jeunesse. Des actions ont été menées pour promouvoir la participation des femmes d'origine étrangère dans le sport.

44. La Région wallonne a mis en place en 2014 un parcours d'intégration pour les primo-arrivants afin d'accueillir et d'accompagner les nouveaux résidents étrangers, de les aider à acquérir les connaissances de base sur le fonctionnement de la société et des relations sociales, de faciliter leur intégration et donc, de favoriser leur mise à l'emploi. Depuis son adoption, il a été adapté pour mieux répondre aux besoins des migrants et des moyens financiers mobilisés pour renforcer le parcours. Certains opérateurs d'insertion socio-professionnelle organisent des modules de formation pour les femmes. Les Centres Régionaux d'Intégration (CRI) organisent des activités pour les femmes axées sur la culture, l'emploi, la formation, l'éducation, ... L'Égalité des chances et des genres a été ajoutée, suite au décret du 28/04/2016, aux thématiques abordées obligatoirement lors de la formation à la citoyenneté<sup>10</sup> organisée dans le cadre du parcours d'intégration<sup>11</sup>. Un "Plan Égalité & Diversité 2019-2022" établi par le service public d'emploi et de formation wallon (Forem) vise à répertorier les bonnes pratiques déjà mises en œuvre pour ces matières, ainsi qu'à identifier les améliorations ou nouvelles actions à développer. Les agents du Forem y sont sensibilisés.

45. En Région de Bruxelles-Capitale, le nombre de places disponibles pour la formation "français langue étrangère" a augmenté entre 2015 et 2018 (+11,7%) pour répondre à la demande croissante de personnes en difficulté linguistique ne pouvant accéder aux formations professionnalisantes sans les bases indispensables. Une diversification de l'offre

<sup>9</sup> <https://www.bruxellesformation.brussels/publications/plan-formation-2020/>

<sup>10</sup> Article 152/5§2 du Code wallon de l'action sociale et de la santé.

<sup>11</sup> <http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/documents/Formation%20a%20la%20citoyennete%20Parcours%20integration.pdf>



a été mise en place avec des cours de langues ciblés métiers. Le Consortium de la validation des compétences expérimente depuis 2016 un accompagnement destiné aux personnes trop faiblement préparées aux tests de validation des compétences, notamment à cause d'un faible niveau de français. En juin 2019, la Région de Bruxelles-Capitale a publié un monitoring de la diversité centré sur les chercheurs d'emploi.

46. La Commission communautaire française développe depuis 2016 un parcours d'accueil pour primo-arrivants via trois bureaux d'accueil (BAPA) agréés. La formation citoyenne octroyée dans le cadre du parcours d'accueil et d'accompagnement aborde l'égalité des femmes et des hommes, l'interdiction de toute forme de violence, le respect de l'intégrité physique, la liberté de choisir son conjoint.

47. En mars 2018, la Communauté française a adopté le Décret "Promotion de la citoyenneté et de l'interculturalité" visant le subventionnement annuel de projets du secteur associatif en matière de citoyenneté et d'interculturalité (2.000.000€/an). Le volet "défense des droits des personnes migrantes" porte une attention particulière aux femmes migrantes. Le Décret du 7/02/2019 prévoit des dispositifs spécifiques d'accueil et de scolarisation pour les élèves primo-arrivants et les élèves ne maîtrisant pas la langue de l'enseignement.

48. En Région flamande, le projet "*Integratie door Werk*" aide les réfugiés à trouver du travail le plus rapidement possible grâce à un court trajet intégré. Vu le succès rencontré, 45% des nouveaux arrivants allophones ont un travail en Région flamande après deux ans, il a été repris comme bonne pratique par l'UE.

49. En Région wallonne, le Forem et Fedasil ont conclu en 2017 un accord de coopération destiné à favoriser l'insertion socio-professionnelle des demandeurs d'asile et d'organiser des séances d'information dans les centres d'accueil sur les services du Forem et sur le marché de l'emploi.

50. En Région de Bruxelles-Capitale, Actiris a également signé trois conventions en la matière en 2018-2019.

## **Stéréotypes et pratiques préjudiciables**

### **Question 7**

51. Une victime peut déposer plainte auprès de la police ou, en vertu de la loi de 2014<sup>12</sup>, auprès de l'IEFH. Elle peut aussi se constituer partie civile dans le cadre de la procédure pénale en vue d'obtenir une indemnisation.

52. Selon la Banque de données nationale générale, 19 plaintes ont été enregistrées par les services de police en matière de sexisme en 2014, 45 en 2015, 46 en 2017, 55 en 2018 et 33 sur le premier semestre 2019. Il s'agit des infractions enregistrées par la police à la loi de 2014, ce qui ne représente pas l'ampleur réelle du sexisme.

53. Les signalements de cas de sexisme ont augmenté de façon considérable depuis 2017. L'IEFH dénombre 133 signalements relatifs à des faits de sexisme en 2017 pour 1.625 en 2019, soit une augmentation de 1.222%. Il faut cependant noter que, pour une même affaire, il peut y avoir de très nombreux signalements. C'est notamment le cas lorsque des affaires sont très médiatisées. Ainsi, sur les 1.625 signalements relatifs à du sexisme reçus par l'IEFH en 2019, 1.489 concernent une même affaire. L'IEFH a analysé ces signalements dans chaque rapport annuel et a médiatisé certaines affaires permettant de sensibiliser un plus large public (notamment en lien avec la diffusion d'injures sexistes via un organe de presse en ligne<sup>13</sup>, ou avec la dénonciation d'une campagne publicitaire sexiste incitant à l'intimidation sexuelle à l'égard des femmes<sup>14</sup>). Il a poursuivi sa collaboration avec le Jury d'éthique publicitaire belge

<sup>12</sup> Loi du 22/05/2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination.

<sup>13</sup> [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/diffuser\\_des\\_injures\\_sexistes\\_sans\\_droit\\_de\\_reponse\\_est\\_contraire\\_a\\_la\\_deontologie](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/diffuser_des_injures_sexistes_sans_droit_de_reponse_est_contraire_a_la_deontologie)

<sup>14</sup> [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/persbericht\\_instituut\\_voor\\_de\\_gelijkheid\\_van\\_vrouwen\\_en\\_mannen\\_veroordeelt\\_seksistische\\_campagne\\_die\\_aanzet\\_tot\\_seksuele\\_intimidatie\\_van\\_vrouwen](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/persbericht_instituut_voor_de_gelijkheid_van_vrouwen_en_mannen_veroordeelt_seksistische_campagne_die_aanzet_tot_seksuele_intimidatie_van_vrouwen)

démarrée en 2009. En avril 2020, l'IEFH a lancé une grande enquête relative au sexisme. Une recherche portant sur les représentations et pratiques policières en matière de reportabilité des faits relevant du "harcèlement de rue" se clôturera fin 2020.

54. L'IEFH a promu cette loi en diffusant un dépliant explicitant la législation et comment les victimes peuvent agir<sup>15</sup>. Il a reçu, pour les années 2017, 2018 et 2019, 1.925 signalements relatifs au sexisme et a également soutenu de nombreuses plaintes, notamment en traitant des affaires en justice et relayant la première condamnation sur la base de celle-ci en mars 2018<sup>16</sup>. L'affaire concernait un homme ayant insulté en juin 2016 deux inspecteurs de police lors d'un contrôle. Il avait notamment crié à la femme inspecteur qu'elle devait se chercher un travail approprié pour une femme, comme employée de banque. Le tribunal de première instance de Bruxelles a suivi le parquet et condamné l'homme par défaut à une amende de 500 €, majorée des décimes additionnels - soit une somme totale de 3 000 € - pour des propos sexistes tenus dans l'espace public, ainsi que pour outrage à agent et menaces.

55. Dans le cadre de la COL 13/2013<sup>17</sup>, l'IEFH a reçu un jugement, en octobre 2019, concernant une nouvelle condamnation pour des faits de sexisme. Il s'agissait d'une femme frappée et insultée de manière sexiste par quatre hommes en voiture s'étant arrêtés à sa hauteur. Le conducteur a été condamné pour coups volontaires et sexisme. Il a reçu une peine de six mois d'emprisonnement et 75 € d'amende majorée des décimes additionnels, soit 600 €. L'IEFH a aussi traité deux affaires en justice, en 2018 et en 2019, portant sur des faits de sexisme. En raison de l'absence de témoins confirmant les faits, aucune de ces deux affaires n'a abouti à une condamnation sur base de la loi de 2014.

56. La base de données renouvelée [www.genderklik.be](http://www.genderklik.be) de la Communauté flamande ou le projet *Girls Day, Boys Day* (voir Question 14) de la Communauté française et de la Région wallonne ont pour objectif de lutter contre les stéréotypes via l'éducation et la sensibilisation du grand public. Un travail sur la langue et l'utilisation de termes plus neutres ou inclusifs est également réalisé<sup>18</sup>.

57. Les stéréotypes généraux et persistants sur la "masculinité" et la "féminité" entravent le développement de chacun, y compris des hommes. La Communauté flamande a financé divers projets sur le "féminisme" en portant un regard sur l'égalité des femmes et des hommes d'un point de vue masculin<sup>19</sup>, sur la paternité active<sup>20</sup> et sur les stéréotypes concernant la masculinité<sup>21</sup>.

58. En Communauté flamande, une nouvelle hotline (*#metoo meldpunt*) pour les comportements inappropriés dans le secteur sportif et culturel a été créée début 2019 auprès de la *Genderkamer*. Des recherches ont montré que la moitié des femmes du secteur de la

<sup>15</sup> [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lutter\\_contre\\_le\\_sexisme\\_un\\_enjeu\\_pour\\_legalite\\_des\\_femmes\\_et\\_des\\_hommes](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lutter_contre_le_sexisme_un_enjeu_pour_legalite_des_femmes_et_des_hommes).

<sup>16</sup> [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/premiere\\_condamnation\\_pour\\_sexisme\\_dans\\_lespace\\_public](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/premiere_condamnation_pour_sexisme_dans_lespace_public)

<sup>17</sup> Circulaire commune du ministre de la Justice, du ministre de l'Intérieur, et du Collège des procureurs généraux près les cours d'appel Circulaire relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (en ce compris les discriminations fondées sur le sexe).

<sup>18</sup> Pour le fédéral : formations pour une communication sensible au genre : [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/de\\_genderdimensie\\_in\\_de\\_federale\\_communicatie\\_integreren](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/de_genderdimensie_in_de_federale_communicatie_integreren); pour la Communauté flamande : des lignes directrices pour l'utilisation neutre de la langue du point de vue du genre dans les campagnes des autorités publiques :

<https://overheid.vlaanderen.be/genderneutraliteit>; pour la Communauté française, un travail sur l'écriture inclusive :

[http://www.languefrancaise.cfwb.be/index.php?eID=tx\\_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=4c0065aa347cd6117ec31aaf314730199fdb80b5&file=fileadmin/sites/lff/upload/lff\\_super\\_editor/lff\\_editor/documents/2018/2018\\_Fedemag\\_Ecriture\\_inclusive.pdf](http://www.languefrancaise.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=4c0065aa347cd6117ec31aaf314730199fdb80b5&file=fileadmin/sites/lff/upload/lff_super_editor/lff_editor/documents/2018/2018_Fedemag_Ecriture_inclusive.pdf)

<sup>19</sup> <http://www.zij-kant.be/wp-content/uploads/2015/11/Gezocht-femanisten-Mannendag-2016-definitief-interactief.pdf>

<sup>20</sup> <https://www.vaderklap.be/>

<sup>21</sup> The Man Squad BE: projet théâtral pour les jeunes de 15 ans et plus et leurs enseignants/accompagnateurs.

culture et des médias ont connu un comportement inapproprié au cours de la dernière année. Un plan d'action contre ce type de comportements a été adopté.

59. En Communauté française, de nouvelles dispositions ont été introduites dans le décret sur les médias audiovisuels. Désormais, ni les programmes ni les communications commerciales ne peuvent porter atteinte "au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes". En octobre 2017, le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) adoptait sa première décision sur cette base. Depuis lors, une jurisprudence se construit. L'Association des Journalistes professionnels (AJP) a présenté en juin 2019 sa troisième étude<sup>22</sup> portant sur l'égalité et la diversité dans les quotidiens de la Communauté française et a mené en 2018 une étude sur la situation des femmes journalistes en Belgique francophone<sup>23</sup> et une étude sur le traitement médiatique des violences faites aux femmes dans la presse quotidienne francophone belge aboutissant à des recommandations<sup>24</sup>.

60. En Communauté flamande, la base de données d'expert-e-s destinée aux professionnel-le-s des médias ([www.expertendatabank.be/nl](http://www.expertendatabank.be/nl)) a été entièrement mise à jour et relancée à la mi-2018. Le lancement s'est accompagné d'une campagne sur les stéréotypes et la représentation dans les médias, à l'intention des professionnel-le-s des médias et d'autres utilisateurs-trices potentiel-le-s. La base de données continue à bénéficier de l'attention des utilisateurs-trices après la campagne, grâce à la diffusion d'un bulletin d'information mensuel dans lequel plusieurs de ces expert-e-s s'expriment.

61. Le concours "*De Clichékillers*"<sup>25</sup>, destiné aux étudiant-e-s en journalisme, a été organisé dans les hautes-écoles en Communauté flamande. L'objectif était d'amener les journalistes de demain à réfléchir à l'impact que peuvent avoir les médias en tant que "créateurs d'images". En Communauté française, le CSA propose une formation aux stéréotypes dans la publicité et/ou dans les programmes aux étudiant-e-s de Master en publicité d'une haute école de communication de la Région de Bruxelles-Capitale et d'une université en Région wallonne.

62. La base de données [www.expertalia.be](http://www.expertalia.be) lancée en 2016 à destination des journalistes par la Communauté française et l'AJP facilite l'identification de femmes expertes. Depuis 2017, Expertalia bénéficie d'un partenariat avec la Radio Télévision Belge Francophone (RTBF) qui s'est engagée à fournir annuellement, pendant trois ans, des sessions de *media coaching* à plus d'une trentaine d'expert-e-s inscrit-e-s. La Communauté française a financé la RTBF pour réaliser un espace média relatif à la place des femmes dans l'actualité : les Grenades<sup>26</sup>.

63. En 2018, une campagne de sensibilisation et d'empowerment de la population bruxelloise autour des problématiques du sexisme et du harcèlement sexuel a été lancée en Région de Bruxelles-Capitale. Cette campagne s'axe sur la sensibilisation et participation du public bruxellois, le renforcement de la collaboration avec le secteur associatif actif dans ces domaines<sup>27</sup>.

## Question 8

64. Une attention accrue est portée à la lutte contre les mutilations génitales féminines (MGF), les mariages forcés et les violences liées à l'honneur. Une circulaire de politique criminelle (COL 6/2017)<sup>28</sup> est entrée en vigueur le 01/06/2017 afin de sensibiliser les magistrats et policiers aux réalités de ces phénomènes, de leur donner des outils pour appréhender au mieux ces violences et mener les enquêtes de manière appropriée, de définir la politique des poursuites pour les parquets et d'améliorer l'encodage et la récolte des

<sup>22</sup> <http://www.ajp.be/telechargements/diversite/diversite2019/etude.pdf>

<sup>23</sup> <http://www.ajp.be/journalistesfemmes/>

<sup>24</sup> [www.ajp.be/violencesfemmes-1-etude,recommandations](http://www.ajp.be/violencesfemmes-1-etude,recommandations) :[www.ajp.be/violencesfemmes-recommandations](http://www.ajp.be/violencesfemmes-recommandations)

<sup>25</sup> <http://declichekillers.be/>

<sup>26</sup> <https://www.rtbf.be/info/dossier/les-grenades>

<sup>27</sup> <http://harassment.zerosexism.brussels/fr/d%C3%A9finition-du-sexisme/>

<sup>28</sup> Circulaire de politique criminelle relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de violences liées à l'honneur, MGF et mariages et cohabitations légales forcés.

données statistiques. L'approche holistique avec une attention particulière pour la prévention et la prise en charge globale des victimes reste primordiale. Cette circulaire ne se limite donc pas à la seule approche répressive.

65. La possibilité de lever le secret professionnel prévue à l'article 458*bis* du Code pénal a été étendue aux personnes victimes d'actes de violence perpétrés au nom de la culture, de la coutume, de la religion, de la tradition ou du prétendu "honneur"<sup>29</sup>. Désormais, la mention d'éventuelles MGF est prévue de manière circonstanciée dans le dossier médical.

66. En mars 2019, le fonctionnement des deux centres de prise en charge pluridisciplinaire des MGF<sup>30</sup> a été prolongé jusqu'à mars 2022. Ces centres sont mis en place en milieu hospitalier sous l'encadrement d'une équipe de sexologues, psychologues et gynécologues. Une nouvelle étude sur l'estimation de la prévalence des MGF en Belgique fut menée en 2018<sup>31</sup>. Selon les résultats, 17.575 filles et femmes excisées vivent en Belgique et 8.342 sont intactes mais à risque d'excision si aucun travail de prévention n'est effectué.

67. Des actions ont été soutenues à travers les associations spécialisées. Le Groupe pour l'Abolition des mutilations sexuelles féminines (GAMS) a mis en place un projet intitulé "*Preventing Female Genital Mutilation in hard to reach communities*" visant à atteindre les groupes moins visibles (par exemple des femmes kurdes, indonésiennes ou égyptiennes). L'exposition photo "32 Manières de dire non à l'excision", montrant 32 portraits de femmes et hommes courageux en Europe et en Afrique, a été exposée dans de nombreux lieux publics. La campagne européenne de sensibilisation "*Men Speak Out*" a été lancée en 2016 en Région de Bruxelles-Capitale afin d'impliquer les hommes dans la lutte contre les MGF. La Communauté française a soutenu le dialogue communautaire au sein des consultations prénatales et les consultations pour enfants de l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE). Des animatrices communautaires du GAMS y assurent des permanences afin de sensibiliser les (futurs) parents issus des communautés concernées. Un guide de bonnes pratiques améliorant la prévention et la protection des filles et des femmes victimes ou à risque d'excision a été publié<sup>32</sup>. Il s'adresse aux différents secteurs au moyen d'une fiche transversale, de fiches sectorielles (santé, aide à la jeunesse, police et justice, accueil des demandeur-se-s d'asile) et d'annexes. En Région wallonne, le GAMS Namur a été agréé en 2020 et le GAMS Liège est en cours d'agrément.

68. En juin 2015, l'IEFH a publié un guide sur les mariages forcés en collaboration avec le Réseau Mariage et Migration (RMM) et l'a diffusé auprès des secteurs concernés. Une campagne de sensibilisation intitulée "envie d'aimer" a été lancée sous l'impulsion du RMM et soutenue par la Communauté française. Elle a donné lieu à des spots diffusés notamment sur les chaînes de radio et de télévision. Le RMM a dispensé des formations aux professionnel-le-s en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale.

69. La Communauté française a financé le RMM pour la réalisation d'un site internet et une campagne d'affichage "Mon mariage m'appartient"<sup>33</sup> promouvant la ligne d'écoute gratuite 0800/90.901 et d'un guide sur les violences liées à l'honneur à destination des professionnels. Ce guide, rédigé dans une perspective interculturelle et sensible à la dimension de genre, vise à leur permettre de comprendre ces violences, les circonstances dans lesquelles elles peuvent apparaître, reconnaître les signaux et d'analyser et gérer une telle situation. La Plateforme de Liège sur les mariages forcés et les violences liées à l'honneur a été financée pour la réalisation d'un guide de bonnes pratiques visant l'accompagnement par les services de l'aide à la Jeunesse des mineures en situation de risque. Depuis 2016, la Région wallonne subventionne les Plateformes de Liège et de Mons en la matière.

<sup>29</sup> Loi du 18/06/2018 relative à la lutte contre les actes de violence perpétrés au nom de la culture, de la coutume, de la religion, de la tradition ou du prétendu "honneur", y compris les mutilations génitales.

<sup>30</sup> <https://www.inami.fgov.be/fr/themes/cout-remboursement/par-mutualite/centres-reeducation/Pages/mutilations-genitales-feminines.aspx>

<sup>31</sup> [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/mise\\_a\\_jour\\_de\\_lestimation\\_de\\_la\\_prevalence\\_des\\_mgf\\_en\\_belgique](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/mise_a_jour_de_lestimation_de_la_prevalence_des_mgf_en_belgique).

<sup>32</sup> <http://www.strategiesconcertees-mgf.be/tool/guide-de-bonnes-pratiques/>

<sup>33</sup> [www.monmariagemappartient.be](http://www.monmariagemappartient.be)

70. La Communauté flamande, en collaboration avec *Kind en Gezin*, a adopté un arrêté ministériel afin de reconnaître et de subventionner le développement d'une nouvelle forme structurelle de soutien familial en matière de MGF et de mariages forcés qui vise la prévention, la sensibilisation et le soutien des victimes (potentielles) et des professionnels. Depuis janvier 2019, le GAMS est subsidié structurellement par la Région flamande afin de fournir une offre de soutien familial visant à prévenir les MGF et les mariages forcés. La Communauté flamande a subventionné INTACT de 2015 à 2017 pour le développement et la diffusion de directives et d'un guide de bonnes pratiques concernant les MGF.

71. En concertation avec l'Ordre des Médecins, un code de signalement des MGF a vu le jour en mars 2018 sous la forme d'une fiche permettant aux médecins d'intervenir activement et avec soin en cas de soupçons et d'orienter vers les associations spécialisées<sup>34</sup>. L'IEFH a publié et diffusé un code de signalement des mariages forcés à l'usage des officiers de l'état civil vers les autorités locales<sup>35</sup>.

72. En 2019, le GAMS a lancé le projet ACCESS<sup>36</sup>, en partenariat avec FORWARD UK et Médicos del Mundo Espagne, afin d'améliorer la prévention, la protection et le soutien des femmes migrantes en Europe confrontées à différents types de violences de genre. Il s'accompagne de formation de relais communautaires, de professionnels et d'outils de communication dont un site web.

## Violence envers les femmes

### Question 9

73. Le PAN 2015-2019 a permis diverses avancées. La politique criminelle s'est renforcée grâce à la révision (COL 04/2006<sup>37</sup>, COL 04/2017<sup>38</sup>) ou l'adoption (COL 06/2017) de plusieurs circulaires de politique criminelle. La législation relative à l'interdiction temporaire de résidence en cas de violence domestique s'est modifiée afin de favoriser son recours<sup>39</sup>. Une alarme "Harcèlement" a été lancée sous forme de projet-pilote afin de permettre aux victimes d'avertir rapidement les services de secours et des travaux sur l'évaluation des risques de violence conjugale ont conduit à l'adoption d'une nouvelle circulaire (COL 15/2020)<sup>40</sup>.

74. L'approche pluridisciplinaire et holistique s'est développée en Région flamande à travers la création de "Family Justice Center" (FJC) et de projets d'approche en chaîne dans les dossiers de violence intrafamiliale complexes et à hauts risques<sup>41</sup>.

75. La capacité d'accueil des victimes de violences intrafamiliales a été augmentée durant le confinement sur l'ensemble du territoire. Par ailleurs, depuis le 1/01/2020, les maisons de justice ont pour mandat d'assister et d'assurer le suivi des personnes éloignées dans le cadre des mesures d'interdiction temporaire de résidence.

<sup>34</sup> <https://www.ordomedic.be/fr/actualites/communiquede-presse-codes-de-signalement-relatifs-aux-mutilations-genitales-feminines-violences-con>.

<sup>35</sup> [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/code\\_de\\_signalement\\_des\\_mariages\\_forces\\_a\\_lusage\\_des\\_officiers\\_de\\_letat\\_civil](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/code_de_signalement_des_mariages_forces_a_lusage_des_officiers_de_letat_civil)

<sup>36</sup> <https://www.we-access.eu/>

<sup>37</sup> Circulaire commune du Ministre de la Justice et du Collège des Procureurs généraux relative à la politique criminelle en matière de violence dans le couple.

<sup>38</sup> Circulaire du Collège des Procureurs généraux près les cours d'appel, Directive Ministérielle relative au Set Agression Sexuelle (S.A.S.), anciennement COL 10/2005.

<sup>39</sup> Loi du 05/05/2019 portant des dispositions diverses en matière pénale et en matière de cultes, et modifiant la loi du 28/05/2002 relative à l'euthanasie et le Code pénal social.

<sup>40</sup> Outil d'évaluation du risque - Directives du Collège des procureurs généraux visant à généraliser l'utilisation d'un outil d'évaluation du risque de première ligne en matière de violence dans le couple par les services de police et les parquets.

<sup>41</sup> L'article 458ter du Code pénal offre désormais une justification légale pour organiser la «concertation de cas» en permettant l'absence d'infraction en cas de levée du secret professionnel. L'approche en chaîne axée sur la collaboration entre les secteurs de la police, la justice et l'assistance est ainsi facilitée.

76. En Communauté flamande, les assistants de justice bénéficieront de formations sur le « *kindreflex* » et les violences sexuelles.

77. Le nombre de maisons d'accueil spécialisées pour femmes victimes de violences conjugales est passé de 15 à 20 maisons en Région wallonne entre 2017 et 2019 et une nouvelle maison d'accueil a vu le jour en Région de Bruxelles-Capitale en 2017. La Région flamande poursuit la transition des centres spécialisés vers une approche ambulatoire la plus précoce possible, adaptée aux besoins des victimes et des circonstances. L'accueil dans un refuge ou un centre (protégé) reste possible si nécessaire.

78. Des campagnes de sensibilisation ont été menées telle que la campagne de sensibilisation des jeunes aux violences sexuelles "#ARRÊTE c'est de la violence" lancée en novembre 2018 et « Rien ne justifie la violence conjugale » en avril 2020 au niveau francophone et des campagnes de sensibilisation sur des problèmes relationnels au niveau néerlandophone. Des sites web ont été renforcés ou lancés tels que [www.ecouteviolencesconjugales.be](http://www.ecouteviolencesconjugales.be), [www.tijdvoorjerelatie.be](http://www.tijdvoorjerelatie.be), [www.1712.be](http://www.1712.be), [www.slachtofferzorg.be](http://www.slachtofferzorg.be), [www.violencessexuelles.be](http://www.violencessexuelles.be), etc. La disponibilité de lignes téléphoniques 0800/30.030 (Ecoute Violences Conjugales) et 1712 (Violence, abus et maltraitance infantile) a été étendue. Depuis début 2019, le 1712 est accessible par chat. Le financement et la gratuité d'une ligne téléphonique professionnelle consacrée aux violences sexuelles sont soutenus par la Communauté française qui en a assuré la promotion via des campagnes médiatiques (TV, presse écrite et réseaux sociaux). Le site Web [www.victimes.be](http://www.victimes.be) renseigne les victimes sur toute l'aide dont elles peuvent avoir besoin dans leur parcours, notamment en cas de violence basée sur le genre. Des outils et des formations ont été mis à la disposition des professionnels à l'image des trois codes de signalement élaborés en collaboration avec l'Ordre des Médecins. Le secteur de l'Aide à la jeunesse a lancé un chat intitulé "Maintenant j'en parle"<sup>42</sup> permettant aux mineur-es de faire part de violences sexuelles dont elles/ils auraient été victimes.

79. Par ailleurs, depuis 2017, la Communauté française a développé un programme de labellisation des organismes réalisant des animations, formations et outils d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) dans le secteur de la jeunesse et soutient un appel à projets annuel. En 2019, l'asbl Z ! a notamment mis en place un Plan de lutte contre le harcèlement et les agressions en festivals intitulé Plan SACHA<sup>43</sup>. Une convention pilote avec l'asbl Z ! permet d'accompagner plusieurs organisateurs de milieux festifs notamment au sein des universités afin d'implémenter de tels plans.

80. En juillet 2020, la Région de Bruxelles-Capitale a lancé un premier plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes, composé de 56 actions concrètes et budgétisées, élaborées sur la base d'une large consultation de la société civile et des organisations bruxelloises<sup>44</sup>.

81. En collaboration avec l'asbl Ciré, une brochure intitulée "Migrant(e) et victime de violences conjugales : quels sont mes droits ?"<sup>45</sup> a été diffusée afin de donner aux victimes des informations sur leurs droits et les démarches à entreprendre pour se protéger, ainsi que des contacts de professionnels pouvant les conseiller et les aider dans ces démarches. La Région wallonne a également diffusé une brochure spécifique en 13 langues<sup>46</sup>. L'IEFH a lancé, en collaboration avec Ella et FMDO (*Federatie van Marokkaanse en Mondiale Democratische Organisaties*), un outil de sensibilisation en 22 langues accompagné d'un dispositif de bénévoles formés à l'écoute des victimes de violences conjugales.

82. La Communauté flamande a publié pour la première fois en décembre 2018 les résultats d'une étude portant sur la violence à l'égard des filles et des femmes en situation de handicap. Vu le caractère sensible du sujet et la difficulté de toucher les répondantes, il n'y a pas d'estimation de prévalence. Elle a abouti à des recommandations politiques visant à combattre et prévenir la violence sexuelle à l'encontre des femmes présentant une déficience.

<sup>42</sup> <http://maintenantjenparle.be/>

<sup>43</sup> <https://www.plansacha.be/le-plan-sacha/>

<sup>44</sup> <https://equal.brussels/fr/plan-bruxellois-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes/>

<sup>45</sup> <https://www.cire.be/migrant-e-et-victime-de-violences-conjugales-quels-sont-mes-droits/>

<sup>46</sup> <http://actionsociale.wallonie.be/egalite-chances/violences-conjugales>.

Le tabou autour des relations et de la sexualité doit être levé dans les établissements. Cela exige notamment le développement de l'expertise des intervenants et des professionnels de la santé. D'autres défis se situent dans la faible propension à signaler les faits ou les poursuites judiciaires.

83. La Communauté française a financé trois projets sur les violences faites aux femmes en situation de handicap : une étude qualitative portée par le Conseil francophone des femmes de Belgique : "Handicap, violences et sexualité au prisme du genre"<sup>47</sup>, une recherche-action portée par l'asbl Maison plurielle intitulée "Evaluation et développement des compétences en termes de violences conjugales et intrafamiliales dans le secteur du handicap mental" et un projet de formation et renforcement par les paires "Femmes en situation de handicap mental, actrices de leur sécurité", mené par l'asbl Garance<sup>48</sup>. Elle a financé une étude sur les violences dans les relations amoureuses chez les jeunes (12-21 ans), les violences sexuelles et l'exposition à la pornographie.

84. La Communauté flamande a subventionné plusieurs projets concernant la lutte contre la violence à l'égard des femmes comme des initiatives novatrices dans le domaine de la justice réparatrice, des "Family Justice Centers" (FJC), le renforcement du 1712, le contact entre pairs des victimes de violence sexuelle, des modules d'e-learning concernant la violence intrafamiliale, des projets dans l'approche des problèmes relationnels et des problèmes de séparation, etc.

85. Des données sur la violence basée sur le genre figurent en annexe du présent rapport.

86. Compte tenu du grand succès des Centres de prise en charge des violences sexuelles (CPVS) mis sur pied en novembre 2017, l'Etat fédéral a approuvé en juin 2020 l'extension des CPVS afin que leur nombre passe de trois à dix. Implanté en structure hospitalière, un CPVS permet aux victimes de violences sexuelles d'obtenir toute l'assistance possible en un seul endroit, 24h/24, en ce compris la possibilité de déposer plainte. De novembre 2017 à février 2019, les trois CPVS ont accueilli 1.277 victimes de violences sexuelles. 68 % des victimes qui se sont présentées aux CPVS ont porté plainte à la police, bien davantage qu'habituellement en matière de violences sexuelles. Le fait que les CPVS concentrent tous les secours en un seul endroit aide les victimes à franchir le pas pour déposer plainte. La grande majorité des victimes apprécie l'expertise et la qualité des soins fournis par le personnel infirmier médico-légal, le contact avec les inspecteurs spécialement formés pour les faits de mœurs, les psychologues et les gestionnaires de cas.

87. La Commission de réforme du Code pénal a préparé un projet de loi de réforme du Code Pénal. Les violences sexuelles y sont désormais classées dans un chapitre "Infractions portant atteinte à l'intégrité sexuelle, au droit à l'autodétermination sexuelle et aux bonnes mœurs". Une proposition de loi reprenant ces textes est déposée au Parlement<sup>49</sup> et les débats parlementaires ont débuté par des auditions. La proposition de loi fera ensuite l'objet d'une discussion de fond.

88. Au vu des circonstances liées à la pandémie du COVID-19 et de la volonté commune d'apporter une réponse concrète et rapide aux femmes qui subissent des violences, parfois accrues en situation de confinement, un groupe de travail composé des 12 cabinets ministériels membres de la Conférence interministérielle relative aux droits des femmes (créée le 18/12/2019) s'est réuni afin de mener divers travaux<sup>50,51</sup>.

## Question 10

89. L'Office des Etrangers (OE) a élaboré un projet de circulaire relative au maintien du droit de séjour obtenu dans le cadre d'un regroupement familial pour les victimes de

<sup>47</sup> <https://www.cffb.be/handicap-violences-et-sexualite-au-prisme-du-genre-une-etude-exploratoire-realisee-par-le-cffb-avec-le-soutien-de-la-federation-wallonie-bruxelles-dans-le-cadre-de-lappel-a-projet-dalter-ega/>

<sup>48</sup> <http://www.garance.be/docs/18rapportfemmeshandicap.pdf>

<sup>49</sup> <https://www.lachambre.be/flwb/pdf/55/0417/55K0417001.pdf>

<sup>50</sup> <https://www.coe.int/fr/web/genderequality/promoting-and-protecting-women-s-rights>

<sup>51</sup> Voir également les réponses apportées par la Belgique en mai 2020 concernant la résolution 73-148 de l'Assemblée Générale des Nations Unies.

violences conjugales afin de leur apporter des informations relatives aux mécanismes de protection existants. Elle a aussi pour but d'informer les divers services (police, refuges, etc.) des droits dont peuvent se prévaloir ces femmes ainsi que des procédures à suivre et des démarches à accomplir. La circulaire n'est pas encore effective mais l'OE a déjà informé ses partenaires de sa pratique, dont les refuges spécialisés.

90. Une différence de traitement se présentait entre l'étranger marié à un citoyen de l'UE (ou à un Belge) et l'étranger marié à un ressortissant de pays tiers lorsqu'il y a cessation de vie commune à la suite de violences familiales<sup>52</sup>. La Cour constitutionnelle a dès lors statué<sup>53</sup>. Dans le cadre de l'examen du maintien de son droit au séjour, l'OE ne doit donc plus exiger de la victime de violences familiales, qui est membre de famille d'un citoyen de l'UE, la preuve qu'il dispose d'un revenu suffisant ou d'un travail (ainsi que d'une assurance maladie). L'OE a d'ores et déjà adapté ses procédures à la suite de cet arrêt sans attendre une éventuelle modification législative.

91. La COL 04/2006 oblige les services de police à informer l'OE des faits dont ils ont connaissance. Une fiche de signalement d'une situation particulièrement difficile d'une personne bénéficiant du regroupement familial a été élaboré par l'OE. Elle doit permettre aux services de police de signaler à l'OE les cas de violence intrafamiliale (par exemple suite à une plainte). Elle comprend des parties relatives à l'identité des personnes concernées, à la nature des violences (psychologiques, sexuelles, physiques), à l'existence de preuves (photos, témoins, certificats médicaux), à l'existence d'une prise en charge par une association ou par un refuge, à l'existence d'enfant(s) et au fait que l'intéressé soit ou non connu pour des faits d'ordre public.

92. La Belgique suit une approche holistique en matière de châtements corporels (prévention, répression, soutien et assistance aux familles). Si les règles pénales et civiles offrent déjà des balises légales qui encadrent l'éducation et protègent les enfants contre la violence à des fins éducatives, une discussion a été entamée en vue de conformer la législation belge sur le plan civil à l'article 17 de la Charte sociale européenne. En effet, l'interdiction de toute forme de violence aux fins d'éducation à l'égard de l'enfant est conforme à l'évolution de la société belge et reflète l'opinion générale. La Belgique considère, de la même manière que le Comité des droits de l'enfant<sup>54</sup>, que le recours à la violence à titre éducatif est inacceptable, quelles que soient les circonstances. Cette interdiction aurait vocation à s'appliquer aussi bien à celui qui détient l'autorité parentale, qu'aux tuteurs et à celui qui assume la garde et l'éducation d'un enfant.

93. Une politique de prévention de la maltraitance et de soutien à la parentalité existe au niveau des communautés.

## Traite et exploitation de la prostitution

### Question 11

94. Différentes mesures ont été prises pour renforcer la lutte contre la traite des êtres humains (TEH). La loi du 31/05/2016<sup>55</sup> a apporté une série de modifications techniques en matière de TEH : extension de la liste des circonstances aggravantes à tous les modi operandi prévus par la Directive UE sur la TEH ; sanctions plus sévères pour les auteurs de traite<sup>56</sup> ; extension à la tentative de traite et report du délai de prescription à 18 ans ; et protection des victimes de traite à finalité d'exploitation sexuelle contre la divulgation publique de leur

<sup>52</sup> Là où l'étranger marié à un citoyen de l'UE (ou à un Belge) devait démontrer disposer d'un revenu suffisant ou d'un travail pour maintenir son séjour (article 42quater, §4, 4° de la Loi du 15/12/1980 sur l'accès, le séjour et l'éloignement des étrangers), cette condition n'existait pas pour l'étranger marié à un ressortissant de pays tiers.

<sup>53</sup> <https://www.const-court.be/public/f/2019/2019-017f.pdf>

<sup>54</sup> <https://ncrk-cnde.be/fr/avis/article/chatiments-corporels>

<sup>55</sup> Loi du 31/05/2016 complétant la mise en œuvre des obligations européennes en matière d'exploitation sexuelle des enfants, de pédopornographie, de traite des êtres humains et d'aide à l'entrée, au transit et au séjour irréguliers.

<sup>56</sup> Privation des droits et peines accessoires des interdictions d'exploiter et d'activités.



identité. La circulaire sur les recherches et poursuites des faits de TEH a été actualisée par la circulaire COL 01/2015 en recommandant notamment d'utiliser davantage l'enquête financière (pour les saisies et confiscations des produits du crime) et les méthodes spéciales d'enquêtes. Elle insiste aussi sur l'intérêt des victimes, y compris dans l'identification des revenus dont l'exploitation les a privées.

95. La loi du 22/05/2019 relative au trafic d'organes humains et relative au principe de non-sanction des victimes de TEH prévoit que les victimes de TEH ne peuvent encourir une sanction pour les infractions qu'elles commettent en conséquence directe de leur exploitation. Il s'agit de la consécration légale du principe de non sanction des victimes de TEH. Ce principe existait déjà en Belgique mais était appliqué via une circulaire. Son inscription dans la loi vient le renforcer.

96. Le troisième Plan d'action national (PAN) contre la TEH 2015-2019<sup>57</sup> a poursuivi les initiatives de politique criminelle, protection des victimes et sensibilisation sur le terrain.

97. Dans ce cadre, une circulaire du 23/12/2016<sup>58</sup> actualise les directives relatives à la mise en œuvre d'une coopération multidisciplinaire pour les victimes de TEH et/ou de certaines formes aggravées de trafic d'êtres humains en fonction des initiatives législatives et administratives prises ces dernières années. Elle organise la collaboration pluridisciplinaire entre les divers partenaires concernés qui ont reçu des instructions pour identifier des victimes (potentielles) de TEH et de certaines formes aggravées de trafic d'êtres humains, les guider et les accompagner. La circulaire contient aussi les procédures à suivre afin que les victimes puissent obtenir le statut de protection. Elles doivent rompre tout contact avec les auteurs (potentiels), se faire accompagner par un centre d'accueil spécialisé agréé et coopérer avec la Justice en faisant des déclarations ou en introduisant une plainte (excepté pendant la période de réflexion, voir infra). Au cours de la phase d'identification (reconnaissance formelle de la victime en lui accordant un statut temporaire par le magistrat), l'accent est mis sur l'information de la victime et son orientation vers un centre d'accueil spécialisé pour qu'elle bénéficie d'un encadrement (accompagnement résidentiel si nécessaire, assistance psychosociale et médicale, aide administrative et juridique et recours aux services d'un interprète).

98. Sur le plan préventif, de l'information au public et de la formation, beaucoup d'initiatives ont été menées, notamment dans les hôpitaux et dans les centres d'observation et d'orientation des demandeurs de protection internationale<sup>59</sup>.

99. L'exploitation sexuelle a connu une nouvelle attention des entités fédérées. Dans l'enseignement supérieur de la Communauté française, la brochure "[Traite des êtres humains, que faire ? Conseil pour le personnel hospitalier](#)" a été transmise à la fin de l'année scolaire 2015-2016 aux dix hautes écoles proposant une formation en soins infirmiers. En 2017, la Communauté française a organisé une formation pour les travailleurs sociaux/aide à la jeunesse abordant les cas des mineurs exploités sexuellement, l'exploitation de la mendicité ou le fait que certains mineurs sont exploités en vue de commettre des délits. Ces formations ont été répétées en 2019. Par ailleurs, la Communauté française inclut, depuis 2017, une fiche sur la TEH dans son guide "Prévention et gestion des violences en milieu scolaire"<sup>60</sup>. Début 2017, la Région flamande a financé un site web de Child Focus pour la campagne "*stop-tienerpooiers/proxénètes d'ados*" visant notamment le public (civil ou professionnel) en contact avec des adolescents afin d'agir préventivement ou de signaler des cas (potentiels) d'exploitation. En 2019, une subvention de 15.000 € a été accordée à Child Focus pour réaliser une étude qualitative sur le sujet des proxénètes d'ados en Région de Bruxelles-

<sup>57</sup> <http://www.dsb-spc.be/doc/pdf/TEH%20Plan%20action%202015-18%20FR.pdf>.

<sup>58</sup> Circulaire du 23/12/2016 relative à la mise en œuvre d'une coopération multidisciplinaire concernant les victimes de la traite des êtres humains et/ou certaines formes aggravées de trafic des êtres humains.

<sup>59</sup> Une brochure a été donnée dans tous les hôpitaux du pays (notamment aux services d'urgences et gynécologiques) pour informer sur les caractéristiques et traumatismes des victimes. Une brochure a également été distribuée dans les centres d'observation et d'orientation des demandeurs de protection internationale pour les informer des conditions de travail en Belgique et des acteurs à joindre en cas d'exploitation.

<sup>60</sup> [http://www.enseignement.be/index.php?page=23827&do\\_id=10154&do\\_check](http://www.enseignement.be/index.php?page=23827&do_id=10154&do_check)

Capitale. Le rapport de cette étude est en cours de finalisation et mènera à des recommandations aux différents niveaux de pouvoir.

100. Un addendum au PAN contre la TEH a été adopté concernant l'exploitation des mineurs en se focalisant sur les mesures à prendre pour améliorer l'identification et l'orientation des mineurs. En Communauté flamande, un plan d'action a été élaboré ainsi qu'un guide pour les travailleurs de l'aide à la jeunesse de jeunesse concernant les mineurs victimes d'exploitation sexuelle. En Communauté française, les procédures applicables ont été précisées et deux formations menées pour le personnel du secteur de l'aide à la jeunesse. La campagne dans les milieux hospitaliers, notamment les services gynécologiques, a été répétée en 2018. La nouvelle brochure inclut désormais une partie relative au trafic d'organes. Enfin, le service des tutelles s'est doté d'un pool de tuteurs spécialisés et spécifiquement formés en matière de TEH.

101. Par ailleurs, la Belgique a participé en 2019 à la campagne "know your rights" de l'EUCPN ainsi qu'à la campagne Blue Heart des Nations Unies.

102. Le Rapport annuel traite et trafic des êtres humains 2019, intitulé "De la force d'action pour les victimes", fournit diverses données en matière de TEH dont des données ventilées par sexe<sup>61</sup>. Entre 2015 et 2018, on compte 510 nouveaux cas d'accompagnement de victimes. En 2018, 122 victimes ont entamé un nouvel accompagnement auprès des trois centres d'accueil dont 38 victimes d'exploitation sexuelle exclusivement féminines. 115 victimes de TEH sont entrées dans la procédure permettant de bénéficier d'un statut de séjour spécifique, dont 44 femmes.

103. Outre le financement apporté par les entités fédérées, les trois centres spécialisés dans l'accueil des victimes de TEH bénéficient depuis 2018 d'un financement octroyé par le département de la Justice.

104. La coopération avec les autorités judiciaires est nécessaire pour protéger les victimes de la traite et lutter efficacement contre les auteurs. Toutefois, un nouveau document est octroyé aux victimes pendant "la période de réflexion". Auparavant, il s'agissait d'un ordre de quitter le territoire (OQT) valable pendant 45 jours délivré aux victimes âgées d'au moins 18 ans. La pratique a démontré que l'octroi d'un délai de réflexion sous forme d'un OQT ne s'avérait pas toujours satisfaisant pour les acteurs de terrain et les victimes. L'OQT est désormais remplacé par un document de séjour temporaire. Pendant la période de 45 jours, la victime peut se rétablir, se soustraire à l'influence des supposés auteurs et décider de coopérer ou non avec les autorités. Le système belge n'exige pas un témoignage de la victime potentielle de TEH pour bénéficier des mesures de protection prévues. De simples déclarations sont suffisantes.

## Question 12

105. La Belgique a ratifié la Convention de New York de 1949 pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui. Sa législation est donc de type abolitionniste. La prostitution n'est pas pénalisée en soi mais l'exploitation de la prostitution d'autrui l'est. La Belgique a ratifié la Convention du Conseil de l'Europe du 3/05/2005 sur la traite des êtres humains et le Protocole additionnel des Nations-Unies du 15/12/2000 visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants. Ainsi, la loi belge incrimine sévèrement tant la TEH que l'exploitation de la prostitution d'autrui.

106. Selon les ONG, le nombre de personnes prostituées en Belgique s'élèverait à environ 15.000. Pour rappel, les banques de données judiciaires n'enregistrent pas les informations sur les victimes mais sur les auteurs d'infraction (traite, proxénétisme, exploitation de la débauche ou la prostitution d'autrui).

107. Une enquête exploratoire sur la prostitution<sup>62</sup> commanditée par la Communauté française a confirmé que cartographier la prostitution et recenser le nombre de personnes

<sup>61</sup> <https://www.myria.be/files/19-RATEH-Donn%C3%A9es.pdf>

<sup>62</sup> Enquête exploratoire sur la prostitution en Communauté française : prostitution, rapports d'oppression et agency, voir les rapports d'étude sur [www.egalite.cfwb.be](http://www.egalite.cfwb.be)

prostituées était particulièrement difficile (voire impossible de manière précise). Cette enquête évoque de 15.000 à 20.000 personnes prostituées, essentiellement des femmes. L'étude conclut que le phénomène est mal documenté et souvent de manière réductrice ou stigmatisante. D'où l'impossibilité d'établir une vraie cartographie. Sur le plan qualitatif, elle souligne des oppressions favorisant une entrée dans la prostitution et sous-tendues par des logiques patriarcales. Elle met en lumière un contexte culturel fondé sur la marchandisation des corps et des relations hommes-femmes, relayé par l'hypersexualisation et l'uberisation. La prostitution se révèle une activité où il est plus facile d'entrer que de sortir à cause des logiques d'oppression. Des oppressions qui activées dans les services publics, l'accès aux droits, ou aux services privés, révèlent que les personnes exerçant la prostitution vivent l'injustice sociale quotidiennement.

108. La Communauté française a financé l'association abolitionniste Isala (2017-2019) dans le cadre de projets de sensibilisation, de renforcement de ses membres et d'actions concrètes de soutien aux femmes en situation de prostitution dans une perspective de sortie et d'autonomisation. L'association a mis en place un modèle d'accompagnement holistique avec une attention particulière à l'insertion économique et à l'hébergement et a ouvert en 2019 une maison de transit accueillant et accompagnant des femmes dans leur désir de sortie de la prostitution.

109. L'arrêté du 12/01/2017 du gouvernement wallon introduisant certaines dispositions dans le Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé relatives à l'agrément et au subventionnement des services d'aide et de soins aux personnes prostituées a permis l'agrément des trois associations actives dans le secteur. Il y a actuellement 5 services agréés et 8 antennes.

## **Participation à la vie politique et à la vie publique**

### **Question 13**

110. L'ensemble des gouvernements du pays doivent être mixtes. Depuis 2019, le gouvernement wallon doit être composé d'au moins un tiers d'hommes ou de femmes. En 2020, on comptait quatre femmes dans le gouvernement fédéral (30,8%), trois dans le gouvernement flamand (33,3%), trois dans le gouvernement wallon (37,5%), trois dans le gouvernement bruxellois (37,5%), trois dans le gouvernement de la Communauté française (60%) et une dans le gouvernement de la Communauté germanophone (25%).

111. Suite à l'adoption des lois destinées à renforcer la participation des femmes à la vie politique, cette thématique est maintenant bien ancrée dans les mentalités et très bien couverte par les médias. Dans ce contexte, les campagnes de sensibilisation menées par les autorités publiques ne semblent plus utiles.

112. En 2019, l'IEFH a publié l'étude "Femmes et hommes au sein de l'administration fédérale" qui aborde l'évolution de la présence des femmes aux plus hauts postes de l'administration fédérale entre 2012 et 2017. En 2017, le pourcentage de femmes aux deux plus hauts postes de l'administration fédérale s'élevait à 18,6%, un pourcentage très inférieur à celui observé dans les autres pays européens où ce pourcentage s'élève en moyenne à 41,7%. Si l'on s'en tient au plus haut poste de l'administration fédérale, la proportion de femmes n'était que de 11,1% en 2017. Au niveau des entités fédérées, ce pourcentage s'élevait à 44,4% en Région wallonne, 28,6% en Région de Bruxelles-Capitale, 20% en Communauté française, 18,2% en Région flamande et 0% en Communauté germanophone.

113. En 2019, le pourcentage de femmes aux plus hauts postes du corps diplomatiques s'élevait à 11%. Les années précédentes, des initiatives ont été prises pour augmenter l'afflux de femmes dans le corps diplomatique, comme l'intégration de la dimension de genre dans la réforme de l'examen diplomatique et dans la campagne publicitaire pour l'examen. La campagne vidéo "Le SPF au féminin" et le récent post facebook "La Belgique veut recruter plus de femmes diplomates" en sont des exemples.

114. Des quotas ont été adoptés pour lutter contre la sous-représentation des femmes au sein des conseils d'administration<sup>63</sup>. Cette législation impose aux conseils d'administration des entreprises belges cotées en bourse, des entreprises publiques autonomes et de la Loterie Nationale de ne pas compter plus de deux tiers d'administrateur-trice-s du même sexe. Elle a eu un impact significatif sur la représentation des femmes. Entre 2008 et 2017, la proportion de femmes dans les conseils d'administration est passée de 8,2% à 26,8%. Même si la progression est réelle, la parité est loin d'être atteinte et la dernière évaluation a montré qu'un tiers des sociétés étudiées ne répondaient pas aux exigences fixées par la loi. Par ailleurs, les comités de direction ne sont pas soumis à cette loi. Pour les entreprises auxquelles la loi sur les quotas dans les conseils d'administration s'applique, l'évaluation constate que la proportion de femmes dans les comités de direction évolue mais reste moins élevée (18% en 2017).

## Éducation

### Question 14

115. La Belgique a élaboré le plan quinquennal en faveur des femmes dans le domaine des STEM/TIC<sup>64</sup> "*Women in digital. National and inter-sectoral strategy 2020-2025*" (voir Question 15). En outre, le *Digital Belgium Skills Fund*, lancé en mai 2017 pour trois ans et doté de 18.000.000€, comporte des projets axés sur le genre et les TIC tel que le projet "*Post it!*" de l'association Ella concernant le *storytelling* digital de femmes issues de l'immigration.

116. Le projet "*Girls day Boys day, choisis ton métier sans préjugés*"<sup>65</sup> sensibilise les jeunes filles et garçons âgés de 12 à 18 ans aux stéréotypes de genre dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle grâce au soutien de la Communauté française, de la Région wallonne et des Provinces. Il leur permet de découvrir le monde du travail en leur présentant des professions atypiques et de poser des choix scolaires et professionnels librement en fonction de leurs intérêts personnels et de leurs compétences. Pour l'édition 2017-2018, 37 écoles, 148 classes et 2.674 élèves ont participé à des animations et des rencontres avec des témoins. Pour l'édition 2018-2019, 47 écoles, 153 classes et 2.340 élèves ont participé aux animations et aux rencontres avec les témoins.

117. La Région wallonne a mené en 2018 une campagne de sensibilisation des jeunes filles et des femmes au numérique lors de leur choix d'études et de carrière intitulée "*Wonder Wallonia Women*"<sup>66</sup>. Elle s'accompagnait de témoignages de modèles féminins et d'ateliers "*girls only*" pour décomplexer les filles durant leur apprentissage des STEM. En 2017, Interface3 Namur a publié 90 fiches descriptives des métiers du numérique dans un langage plus inclusif vis-à-vis des filles et un carnet pour plus de mixité dans les métiers de l'informatique. Des opérations d'initiation au codage réservé aux filles sont soutenues<sup>67</sup>.

118. Le plan d'action STEM 2012-2020<sup>68</sup> de la Communauté flamande se concentre spécifiquement sur les groupes sous-représentés, tels que les filles douées en STIM<sup>69</sup> et les jeunes scolarisés dans des conditions difficiles en raison de leur situation socio-économique et/ou de leur origine étrangère. Le plan développe des réseaux d'apprentissage STIM spécifiques pour les enseignant-e-s du primaire et du secondaire, de bonnes pratiques de l'usage des STIM et des actions spécifiques au sein de l'enseignement technique et professionnel, afin d'offrir à ces jeunes des possibilités supplémentaires de découvrir et

<sup>63</sup> Loi du 28/07/2011 modifiant la loi du 21/03/1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des Sociétés et la loi du 19/04/2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale.

<sup>64</sup> Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques/Technologies de l'information et de la communication.

<sup>65</sup> [www.gdbd.be](http://www.gdbd.be)

<sup>66</sup> [www.digitalwallonia.be/fr/publications/wallonia-wonder-women](http://www.digitalwallonia.be/fr/publications/wallonia-wonder-women)

<sup>67</sup> [www.coderdojo4divas.be/fr/](http://www.coderdojo4divas.be/fr/)

<sup>68</sup> <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/stem>

<sup>69</sup> Science, technologie, ingénierie et mathématiques.

d'approfondir leurs talents en STIM. Le pourcentage de filles inscrites dans des études supérieures STIM est passé de 37% à 40% entre 2011 et 2016. Un nouveau plan (2020-2030) est en préparation. Des projets plus petits ont été soutenus, tels que le STEAM fablab<sup>70</sup> ou des projets destinés aux filles vulnérables d'origine étrangère<sup>71</sup> et des recherches sur les choix d'études des garçons et des filles dans l'enseignement technique et professionnel<sup>72</sup>.

119. En Communauté flamande, depuis 2012, le département de l'éducation, les réseaux éducatifs et les associations de parents d'élèves et les associations d'étudiants ont signé une charte pour un environnement scolaire plus sensible au genre et aux LGBT. Pour sa mise en œuvre, l'association Çavaria reçoit un soutien annuel de 73.000 € et le détachement d'un enseignant à temps plein. Les équipes pédagogiques, le personnel enseignant, les services de conseil pédagogique, etc. peuvent faire appel à ces programmes gratuits et sur mesure. Une plate-forme éducative ([www.schooluitdekast.be](http://www.schooluitdekast.be)) renvoie au matériel pédagogique destiné aux enseignants (brochures, courts métrages, etc.).

120. Depuis 2017, la Communauté française met en œuvre une réforme systémique de son système d'enseignement à travers le "Pacte pour un Enseignement d'excellence" prévoyant notamment de développer l'orientation vers les filières et métiers en accordant une attention spécifique à l'approche filles-garçons. L'élaboration d'une stratégie STEM et d'un plan d'action est en cours.

121. Depuis 2020, les éditeurs d'ouvrages scolaires reçoivent a priori une labélisation mais doivent veiller, via une charte, à notamment respecter le principe d'égalité de genre.

122. En mai 2018, la Communauté française a lancé le module de formation initiale et continuée des enseignants "Filles-Garçons une même école" [www.egalitefillesgarçons.be](http://www.egalitefillesgarçons.be), un outil en ligne de formation initiale et continuée de sensibilisation et d'information du corps éducatif sur la question des inégalités filles-garçons à l'école. Cet outil a été développé en collaboration avec le secteur associatif (L'Université des femmes), afin de permettre aux enseignant-e-s de développer un enseignement plus égalitaire. Ce module fournit notamment des ressources adaptées à chaque niveau d'enseignement pour éveiller leur conscience à l'égalité. Dans le cadre de sa réforme de l'enseignement obligatoire, la thématique du genre est abordée spécifiquement notamment dans le développement d'outils. La réforme de la formation initiale des enseignants adoptée début 2019 intègre explicitement des articles concernant la dimension de genre et la problématique des violences envers les femmes.

123. Un processus de réflexion est entamé sur la création de formations spécifiques sur les violences envers les femmes au sein des cursus de droit, médecine, journalisme et psychologie. En outre, il existe une centaine de formations d'enseignement en la matière dont un Certificat d'Université en Genre et Sexualité à l'ULB, une formation « Violences fondées sur le genre » en promotion sociale<sup>73</sup> et un Master de spécialisation en étude de genre en co-diplomation entre les 6 universités<sup>74</sup>.

124. Depuis 2016, un Comité Femmes et Sciences formule des avis et des recommandations sur les questions d'égalité femmes-hommes dans les domaines académique et scientifique et comprend un réseau de personnes de contact Genre de chaque université<sup>75</sup>.

125. Depuis 2016-2017, l'Université Libre de Bruxelles (ULB) a mis en place la mesure "cascade". Concrètement, le rectorat doit veiller à ce que la proportion femmes/hommes au sein des promu-e-s à un niveau supérieur soit au moins égale à cette proportion dans le niveau précédent de la carrière. Cette mesure s'applique aux promotions aux titres de professeur ordinaire. Par exemple, si les femmes représentent 33% des effectifs à l'échelon N-1 (chargés de cours), il devra y avoir au minimum 33% de femmes promues au niveau N (professeur).

<sup>70</sup> Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics (projet de la Thomas More Hogeschool).

<sup>71</sup> <http://www.ellavzw.be/node/4/project-kleefkracht-hope-girls>

<sup>72</sup> Steegmans, N., De Coster, M. (2015). In 'vakken' gestopt: *Gegenderde studiekeuzes in het Vlaamse BSO en TSO*. UHasselt en UA Antwerpen. Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

<sup>73</sup> <https://www.cbcs.be/Nouvelle-formation-Violences-fondees-sur-le-genre>.

<sup>74</sup> <https://www.mastergenre.be/presentation/>

<sup>75</sup> <https://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/commissions-permanentes/femmes-et-sciences/les-personnes-de-contact-genre-pcg-des-universites-et-du-frs-fnrs>

L'objectif est de lutter contre l'érosion de l'équilibre des genres aux plus hauts échelons de la carrière professorale et d'encourager, dès le début de la carrière, le développement des dossiers des femmes aussi bien que ceux des hommes<sup>76</sup>. La Communauté française a financé l'ULB en 2018 pour un projet visant à lutter contre les biais inconscients dans les processus de recrutement.

126. Le nombre d'élèves quittant l'école prématurément est, en chiffres relatifs, plus élevé chez les élèves de nationalité étrangère que chez les élèves de nationalité belge et plus élevé chez les garçons que chez les filles.

127. Les raisons de quitter l'école prématurément sont réparties dans deux groupes : les facteurs pull (par exemple l'attractivité du marché du travail et la possibilité d'obtenir une qualification via une voie d'apprentissage de la deuxième chance) et les facteurs push (lassitude par rapport à l'école, redoublement, école buissonnière, problèmes psychiques, problèmes familiaux, ...).

128. En 2015, le Gouvernement flamand a approuvé le plan d'action "*Samen tegen schooluitval*". Il vise à garantir le droit à l'apprentissage de chaque enfant et de chaque jeune et à réduire le nombre d'élèves en décrochage scolaire et d'abandon scolaire précoce. Il comprend 52 actions portant sur le suivi et la coordination, la prévention, l'intervention et la compensation. Quels que soient l'âge, le sexe et les caractéristiques sociales, il met l'accent sur une prise en charge de base élargie, et l'extension de cette prise en charge afin d'empêcher les jeunes de quitter l'école plus tôt. Les chiffres relatifs aux absences problématiques montrent que les garçons sont plus absents dans l'enseignement secondaire que les filles (3,1% contre 2,2% pour l'année scolaire 2017-2018) et que ce biais s'est accentué au cours des quatre dernières années (2,2% contre 1,7% en 2014-2015). Les chiffres concernant l'abandon scolaire précoce montrent également que les garçons (12,7%) plus que les filles (8%) risquent de quitter l'école plus tôt (année scolaire 2015-2016). Les chiffres concernant les jeunes NEET (*Not in Education, Employment or Training*) montrent que les garçons de 15 à 24 ans le sont plus que les filles (7,7% contre 6,6% en 2017). Le Cedefop<sup>77</sup> a montré que les filles étaient plus souvent NEET dans le groupe d'âge des 20 à 34 ans (19,5% contre 14,9% en 2016). Cela peut être lié à la maternité, à davantage d'emplois dans le travail en noir, etc. Les jeunes s'absentant de l'école pour une longue période en raison d'une maladie ou d'une grossesse à l'adolescence, ou pour de l'aide/soins informels à des proches risquent davantage de prendre du retard à l'école. Ils ont la possibilité de suivre les cours grâce à un enseignement à domicile temporaire. Ainsi, leur arriéré scolaire est aussi limité que possible. Ce plan fait l'objet d'un suivi précis (nombre d'élèves par sexe et type d'accompagnement) par les services concernés permettant d'adapter les mesures et de prendre en compte la dimension de genre, le cas échéant (par exemple si ce sont plus souvent les filles qui s'absentent pour prendre soin de leurs proches).

129. Depuis 2014-2015, le Master interuniversitaire en Genre et Diversité est organisé au sein des cinq universités flamandes. Des professeurs de différentes facultés et départements dispensent une formation plus approfondie sur les études de genre. L'accent est mis sur la relation entre le genre et d'autres formes de diversité et d'inégalité telles que l'ethnicité, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique, la vision de la vie et le handicap : la perspective intersectionnelle. Les questions centrales de la science, de l'histoire, de la politique, des médias, de la culture et de la société sont abordées sous cet angle critique<sup>78</sup>.

130. La Communauté française élabore actuellement un Plan global de lutte contre le décrochage visant à se doter de systèmes de recueil de données efficaces en vue du suivi d'objectifs précis, à redéfinir les rôles et les missions des dispositifs d'intervention et à définir un cadre renforcé de coordination des intervenants. Ce Plan reposera sur trois axes : des mesures de prévention, d'intervention et de compensation. Il s'agira de distinguer les services de première, deuxième et troisième ligne et de préciser la temporalité des interventions des uns et des autres. Sa mise en œuvre est prévue en septembre 2020.

<sup>76</sup> [www.ulb.ac.be/ulb/presentation/genre-cascade.html](http://www.ulb.ac.be/ulb/presentation/genre-cascade.html)

<sup>77</sup> Centre européen pour le développement de la formation professionnelle.

<sup>78</sup> <https://www.mastergenderdiversiteit.be/nieuwe-interuniversitaire-opleiding/visie/>

## Emploi

### Question 15

131. La Belgique poursuit sa lutte contre la ségrégation professionnelle. Outre les mesures pour lutter contre la ségrégation dans l'éducation et l'orientation scolaire (voir Question 14), elle porte attention à la dimension de genre dans les secteurs comme les TIC, les STEM ou l'économie verte et promeut les métiers liés aux soins et à la santé auprès des hommes.

132. Pour faire évoluer les mentalités, la Belgique met l'accent sur la sensibilisation des travailleurs-euses et des employeurs-euses via des campagnes destinées à déconstruire les stéréotypes de genre et les rôles traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes.

a. *L'accès des femmes à l'emploi et plus particulièrement aux emplois scientifiques et technologiques*

133. Suite à la grande coalition autour de l'emploi dans les TIC au niveau européen, la Belgique a lancé en septembre 2015 une coalition nationale sur les compétences et les emplois dans le domaine des TIC : DigitalChampions.be. Cette alliance réunit les acteurs concernés des différents pouvoirs publics, de l'enseignement et du secteur privé et développe des initiatives pour que les citoyens améliorent leurs compétences dans le domaine numérique. L'accent est mis sur la formation continue. Des actions spécifiques sont menées pour des groupes-cibles et la dimension de genre est prise en compte. En ce qui concerne le codage, l'objectif était de motiver 20.000 enfants parmi lesquels au moins 40% de filles, à participer à un événement sur le codage avant 2020.

134. Depuis 2016, les différences entre les femmes et les hommes dans la publication annuelle du baromètre de la société de l'information sont disponibles<sup>79</sup>. C'est notamment le cas des indicateurs relatifs à la fracture et aux compétences numériques.

135. Suite à la Déclaration "*Commitment on women in Digital*" de l'UE en 2019, la Belgique élabore un plan quinquennal en faveur des femmes dans le domaine des STEM/TIC, intitulé "*Women in digital. National and inter-sectoral strategy 2020-2025*". Ce plan détermine cinq objectifs stratégiques permettant de lutter contre les obstacles structurels à la participation des femmes au monde numérique : éveiller l'intérêt des jeunes filles pour les STEM/TIC, favoriser l'insertion des femmes dans les emplois liés aux STEM/TIC, travailler toute une carrière dans les STEM/TIC, construire de nouvelles images, faire en sorte que toutes les femmes disposent de "*Basic Skills*".

136. En février 2017, la Région de Bruxelles-Capitale a adopté le plan "*NextTech*". L'objectif de ce plan est de supporter et favoriser la création et la croissance d'entreprises actives dans les technologies de l'information et de la communication via des mesures concrètes. La mesure 13 du plan vise à accélérer la présence des femmes dans les secteurs innovants de l'industrie high-tech et la création de startups. Celle-ci prévoit la création d'une Plateforme de sensibilisation, d'information et d'orientation pour les femmes bruxelloises désirant ou s'intéressant à l'entrepreneuriat innovant et TIC, via le projet "*Women In TECH*". Cette Plateforme se veut le reflet de l'écosystème bruxellois lié à l'entrepreneuriat féminin TIC et rassemblera tous les acteurs concernés, afin de le renforcer et de lui donner de la visibilité auprès du public féminin. Women In TECH poursuit plusieurs objectifs dont sensibiliser et informer les bruxelloises aux possibilités offertes par les nouveaux métiers du numérique et de l'innovation en lien avec le Plan NextTech ; stimuler la création et la croissance d'entreprises dans ce domaine et soutenir les (futurs) entrepreneuses ; encourager les femmes entrepreneuses à partager leurs expériences techniques et innovantes avec d'autres femmes en se présentant comme *role models*. Elle s'est associée au *Women Code Festival* de Bruxelles en 2018<sup>80</sup>.

137. Fin 2016, la Région flamande a lancé un plan d'impulsion TIC pour accroître la culture numérique des jeunes (apprendre à programmer, développer des applications et des jeux,

<sup>79</sup> <https://economie.fgov.be/fr/publications/barometre-de-la-societe-de-0>

<sup>80</sup> <https://womeninbusiness.be/women-code-festival/>

créer des sites web). Les campagnes de communication visant à soutenir les sciences et les technologies accordent une attention particulière aux filles et aux jeunes défavorisés.

138. Le monitoring socio-économique 2019 du SPF Emploi et Unia<sup>81</sup> montre une amélioration générale de la situation des femmes sur le marché de l'emploi, ce constat n'est toutefois valable que pour les Belges d'origine.

*b. La lutte contre l'écart salarial et la conciliation des vies privée et professionnelle*

139. La lutte contre l'écart salarial est une priorité belge depuis des années. Les principes de non-discrimination en matière de rémunération et d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale ont très tôt été traduits dans la législation belge<sup>82</sup>.

140. La Belgique a l'un des plus petits écarts salariaux de l'UE et cet écart est en constante diminution : calculé sur base des salaires annuels bruts celui-ci est passé de 10,9% en 2014 à 9,6% (corrigé pour la durée du travail). Et ce, alors que le taux d'emploi des femmes sur le marché du travail continue à augmenter (62,9% en 2014 contre 65,5% en 2018). Par contre, l'écart salarial brut (non corrigé pour la durée du travail) s'élevait encore à 24,5% en 2018 (contre 23,7% en 2014). Une des raisons de cette différence entre l'écart salarial corrigé pour la durée du travail et l'écart salarial brut est la proportion importante de travailleuses à temps partiel. En Belgique, en 2018, 40,5% des salariées travaillaient à temps partiel contre seulement 9,4% de salariés. Bien plus que la moyenne européenne qui s'élevait à 30,8%<sup>83</sup>. Des enquêtes démontrent aussi que le temps partiel des femmes est souvent non choisi.

141. Les raisons du temps partiel diffèrent aussi selon le sexe<sup>84</sup>. Les femmes supportent encore la grande majorité des tâches domestiques et de soins. Une étude de 2016 sur la gestion du temps montre que les hommes consacrent encore près d'1h30 par jour de semaine en plus que les femmes au travail rémunéré tandis que les femmes consacrent près d'1h30 en plus aux tâches ménagères. Élément positif: le temps que les pères consacrent aux soins et à l'éducation des enfants augmente chaque année.

142. Le nombre d'utilisateurs-rices de congés parentaux est également en augmentation constante. L'évolution est particulièrement importante concernant le nombre d'utilisateurs masculins. En effet, si la répartition femmes/hommes des utilisateurs de ces congés reste globalement déséquilibrée (environ 70% de femmes pour 30% d'hommes), le nombre de pères qui ont eu recours au congé parental a plus que doublé entre 2008 et 2015 (de 8.000 à 18.000). Les formules qui rencontrent le plus de succès, notamment auprès des hommes, sont les formules de réductions du temps de travail d'1/5. En septembre 2018, un congé parental qui réduit le temps de travail d'1/10 a été adopté. Même si ces chiffres sont encourageants, la sensibilisation des pères et des employeurs-euses demeure nécessaire.

## **Question 16**

*a. Le renforcement de l'accès des femmes au travail à temps plein*

143. La Belgique veut renforcer la présence des femmes sur le marché du travail notamment en améliorant la conciliation vie familiale-vie professionnelle pour les deux parents et en encourageant un meilleur partage des tâches dans la sphère privée. Des mesures ont donc été prises en matière de congés et de flexibilité sur le marché du travail (cf. points c et d).

<sup>81</sup> <https://emploi.belgique.be/fr/publications/monitoring-socioeconomique-2019-marche-du-travail-et-origine>.

<sup>82</sup> Voir Question 2.

<sup>83</sup> Source : Eurostat 2017.

<sup>84</sup> Le rapport 2017 sur l'écart salarial de l'IEFH montre que pour 49% de femmes travaillant à temps partiel, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée constitue la principale raison du travail à temps partiel. Alors que ce n'est le cas que pour 23% des hommes.



144. En ce qui concerne la flexibilité, la loi du 5/03/2017 sur le travail faisable et maniable introduit notamment le régime des horaires flottants qui permet aux travailleurs-euses de moduler les heures de début et de fin de leurs prestations de travail.

b. *Le Plan Cigogne III : des services de garde accrus en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale*

145. Le Plan Cigogne III (2014-2022) a été adopté en 2013 par le Gouvernement de la Communauté française. Il a pour objectif de créer 14.849 places d'accueil pour les enfants de moins de trois ans, dans les milieux d'accueil collectifs et de type familial, subventionnés ou non. Ces créations devraient permettre d'atteindre, en 2022, des taux de couverture équilibrés entre les différentes sous-régions. D'importants moyens budgétaires ont été dégagés à cette fin par la Communauté française, en partenariat avec la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la COCOF. Le Plan Cigogne III souhaite renforcer les synergies dans un souci de simplification administrative pour les porteurs de projets. Ces nouvelles places d'accueil devaient répondre à certains impératifs comme se trouver dans des zones où la pression démographique était la plus forte et dans lesquelles le taux de couverture était le moins élevé. La priorité a également été de lutter contre les inégalités d'accès aux services d'accueil en insistant sur l'accessibilité financière. Il s'agissait enfin de mieux diversifier l'offre d'accueil : milieux collectifs d'accueil, accueillantes conventionnées, accueil d'urgence, accueil flexible, accueil pour enfant malade.

146. En Région wallonne, 105 nouveaux milieux d'accueil collectifs ont été créés. Ils ont permis l'ouverture de 2.768 places dont 2.315 subsidiées par les pouvoirs publics. Par ailleurs, en 2017, le dispositif BB-Pack qui est un système de financement des accueillant-e-s à domicile via un système de micro-crédit<sup>85</sup> a été lancé. Ces mesures renforcent l'accès à l'emploi, notamment des femmes et améliorent le quotidien des familles dans leur recherche d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

c. *La campagne de sensibilisation "Congé parental recrute des pères" - niveau fédéral*

147. En 2018, le jour de la fête des pères, la campagne de sensibilisation "Congé parental recrute des pères" a été lancée. L'objectif de cette campagne était d'informer les pères des possibilités en matière de congé parental. Le message de cette campagne était : "Le congé parental est un droit des travailleurs, prenez-le, vous ne le regretterez pas !". En effet, les études montrent que de nombreux pères voudraient passer plus de temps avec leurs enfants, mais qu'ils ignorent les possibilités du congé parental ou craignent que cela ait un impact négatif sur leur carrière. Aujourd'hui, bien que le nombre de pères prenant un congé parental augmente chaque année, ce congé reste majoritairement pris par des femmes. Une étude de l'IEFH montre que la part des pères dans le congé parental est passée de 15% en 2004 à 32% en 2017 (contre 68% de mères). Que davantage de pères prennent un congé parental pourrait assurer une meilleure répartition des tâches dans la sphère privée et renforcer l'égalité entre hommes et femmes dans la sphère professionnelle. Pendant un an, l'information a été diffusée dans les maternités par le biais d'un "papa only bag" offert aux jeunes parents.

d. *La flexibilisation des congés parentaux et l'extension du congé de paternité*

148. En septembre 2018, la Belgique a renforcé le congé d'adoption, instauré un congé parental d'accueil et rendu son congé parental plus flexible (possibilité d'un congé parental 1/10ème (1/2 jour par semaine ou un jour toutes les deux semaines) répondant en particulier au besoin de flexibilité des pères.

149. Elle a également prévu un congé de paternité de 10 jours (déjà existant pour les salariés) pour les travailleurs indépendants début 2019.

### Question 17

150. Les dispositions relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel ont été améliorées en 2014<sup>86</sup> notamment sur la formation rendue obligatoire des

<sup>85</sup> <https://www.wallonie.be/fr/actualites/bb-pack-un-soutien-concret-en-matiere-daide-la-petite-enfance>

<sup>86</sup> Voir les lois du 28/02/2014 et du 28/03/2014 et l'arrêté royal du 10/04/2014 relatif à la prévention des

personnes de confiance, mais également au niveau des obligations de l'employeur-euses qui doit suivre les demandes dans des délais plus stricts et prendre des mesures conservatoires en cas de faits graves. Depuis lors, de nouvelles obligations incombent également au conseiller en prévention qui est obligé de saisir l'inspection des lois sociales s'il existe un danger grave et immédiat et que l'employeur ne prend aucune mesure appropriée. Le conseiller doit remettre son avis à l'employeur dans des délais plus courts, afin d'obtenir une décision plus rapide de l'employeur. Une meilleure information quant au contenu de l'avis du conseiller doit aussi être transmise aux parties. Enfin la victime a la possibilité de demander une indemnisation forfaitaire en réparation du dommage subi et ne doit plus prouver l'étendue du dommage et le lien de causalité entre le comportement et le dommage.

151. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale organise des sessions d'information et de réseau pour les personnes de confiance et les conseillers en prévention sur ce thème. D'autres initiatives sont menées à l'image de la rencontre du réseau "*entreprises gender friendly*" initiée en novembre 2018 par l'IEFH au cours de laquelle quatre entreprises sont notamment venues présenter les mesures concrètes qu'elles ont mises en place pour lutter contre le harcèlement sexuel.

### Question 18

152. Ces dernières années, l'IEFH a particulièrement travaillé sur les discriminations liées à la grossesse et à la maternité. Il a mené plusieurs affaires en justice, obtenant des condamnations des employeurs-euses qui discriminaient sur la base de ce motif. Il a également réalisé une étude sur les expériences des femmes enceintes dans le milieu professionnel, afin de mieux comprendre les discriminations dont elles sont victimes malgré la protection offerte par la loi.<sup>87</sup> En 2017, il a lancé une grande campagne "Maman reste à bord"<sup>88</sup> dont l'objectif était, via différents supports, de sensibiliser les femmes enceintes, et celles qui envisagent de devenir mères au fait qu'elles ont des droits et ne doivent pas être discriminées, rejetées ou harcelées du fait de leur grossesse ou de leur maternité. Il s'agissait de les encourager à s'informer et à si nécessaire porter plainte auprès de l'IEFH. L'IEFH a publié une brochure d'informations destinée aux travailleuses qui suivent un traitement de fécondation in vitro pour les informer de leurs droits et devoirs et des mesures de protection pendant leur traitement.<sup>89</sup> L'état des lieux annuel de la discrimination fondée sur le sexe publié par l'IEFH montre que le nombre de signalements augmente régulièrement en matière de discrimination liée à la grossesse et à la maternité.

153. Par ailleurs, sur base des avis et des recommandations de l'IEFH, la législation anti-discrimination<sup>90</sup> a récemment été renforcée via l'ajout de plusieurs "critères protégés". L'interdiction de discriminer concerne dorénavant également la paternité, la co-maternité, l'allaitement, l'adoption, la procréation médicalement assistée et les caractéristiques sexuelles.

154. Entre septembre 2017 et mars 2018, une campagne de sensibilisation à la lutte contre la discrimination a été menée en Région flamande, avec pour slogan "*Het is gauw gebeurd*". La campagne a été développée en collaboration avec les partenaires sociaux flamands et des associations de personnes défavorisées. Son objectif était de faire réfléchir à propos de la discrimination et des messages potentiellement discriminatoires. Un site internet<sup>91</sup> regroupe tout le matériel de la campagne ainsi que de nombreuses informations sur la discrimination. Cette campagne, qui a permis d'améliorer la visibilité des points de contact où les victimes peuvent déposer plainte, mettait le focus sur le genre mais également l'origine, l'âge et le

risques psychosociaux au travail.

<sup>87</sup> [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/grossesse\\_au\\_travail\\_experiences\\_de\\_candidates\\_employees\\_et\\_de\\_travailleuses](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/grossesse_au_travail_experiences_de_candidates_employees_et_de_travailleuses)

<sup>88</sup> [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/discrimination/grossesse/campagne\\_maman\\_reste\\_a\\_bord](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/discrimination/grossesse/campagne_maman_reste_a_bord)

<sup>89</sup> [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/fecondation\\_in\\_vitro\\_et\\_travail\\_un\\_parcours\\_de\\_combattante](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/fecondation_in_vitro_et_travail_un_parcours_de_combattante)

<sup>90</sup> Loi du 04/02/2020 modifiant la loi du 10/05/2007 modifiant, en ce qui concerne l'interdiction de discrimination relative à la paternité ou à la comaternité, la loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

<sup>91</sup> [www.hetisgauwgebeurd.be](http://www.hetisgauwgebeurd.be)

handicap. En matière de genre, une attention particulière a été portée à la discrimination fondée sur la grossesse dans l'emploi.

155. La Région de Bruxelles-Capitale a renforcé sa législation par l'ordonnance du 16/11/2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi. Lorsqu'une médiation avec l'employeur-euse n'a pu être trouvée, les plaintes sont transmises à l'Inspection régionale de l'Emploi pour d'éventuelles suites pénales. Ce cadre réglementaire confère aux inspecteurs le pouvoir de procéder à des tests de discrimination via des tests de situation (envoi de CV similaire hormis un critère plausiblement discriminant) et/ou des appels mystères. Ces tests doivent se garder de toute provocation et faire suite au dépôt d'une plainte étayée d'indices sérieux. Si un PV dresse des irrégularités, il est transmis à l'auditorat du travail. En cas de condamnation par les tribunaux, le contrevenant devra rembourser les aides régionales perçues. Ce dispositif, dissuasif et répressif, vise à limiter les actes discriminatoires lors des procédures de recrutement et à favoriser notamment l'intégration des femmes sur le marché du travail.

156. Un volet préventif a également été développé depuis 2016 via un appel à projets annuel visant à "Encourager des actions concrètes et innovantes visant à lutter contre la discrimination à l'embauche et soutenir la diversité dans les organisations/entreprises privées et publiques." Il a permis de soutenir 43 projets innovants entre 2016 et 2018. Citons par exemple : *testing-coaching* de femmes immigrées par les entreprises participantes, kit pratique pour déjouer les discriminations de sexe en entreprise, accompagnement par un-e mentor pour de jeunes femmes bruxelloises issues de l'immigration en recherche d'emploi - DUO'Elles, projet de formation à distance destinée aux petites et moyennes entreprises sur les questions de genre et de diversité dans le recrutement, etc.

157. Enfin, la Région de Bruxelles-Capitale récompense les employeurs-euses engagé-e-s dans une démarche de diversité et qui ont tenu leurs engagements. Des labels de diversité qui permettent la reconnaissance des actions entreprises sont ainsi délivrés aux employeurs-euses ayant mené à bien leur plan de diversité bisannuel.

## Santé

### Question 19

158. Selon les données compilées par le rapport "*Cancer Burden in Belgium 2004-2017*" du *Belgian Cancer Registry*<sup>92</sup>, la prévalence du cancer du sein concernait 10.617 femmes en 2017 dont en majorité des femmes âgées de 61 à 70 ans (2.657 femmes) et de 51 à 60 ans (2.406 femmes) (prévalence totale de 47.423 femmes de 2013 à 2017)<sup>93</sup>. La prévalence du cancer du col de l'utérus s'élevait quant à elle à 622 femmes en 2017 (prévalence totale de 2.487 femmes de 2013 à 2017)<sup>94</sup>.

159. Les femmes âgées de 50 à 69 ans ont la possibilité de faire une mammographie de contrôle tous les 2 ans depuis 2001 en Belgique. L'examen est gratuit.

160. Depuis l'année scolaire 2010-2011, la vaccination contre le PVH (papillomavirus humain) est proposée gratuitement à toutes les jeunes filles et garçons en première (Communauté flamande) ou deuxième année de l'enseignement secondaire (Communauté française). Les jeunes filles vaccinées ont l'obligation de réaliser un examen par frottis vaginal à l'âge de 25 ans.

161. Le Comité consultatif de bioéthique et le Conseil supérieur de la Santé ont rappelé plusieurs fois que le principe de liberté du consentement prévu par la législation relative aux droits du patient<sup>95</sup> vaut aussi, sur base du principe d'égalité, pour la stérilisation des personnes

<sup>92</sup> Voir <https://kankerregister.org/media/docs/CancerBurdenfeb2020reduced.pdf>

<sup>93</sup> Données complètes aux pages 106 à 114 du rapport « *Cancer Burden in Belgium 2004-2017* ».

<sup>94</sup> Données complètes aux pages 115 à 129 du rapport « *Cancer Burden in Belgium 2004-2017* ».

<sup>95</sup> Loi du 22/08/2002 relative aux droits du patient, en particulier en ses articles 7, 8, 12 et 14. La loi prévoit expressément que le patient a le droit de consentir librement à tout traitement moyennant information préalable. Le patient mineur ou représenté est associé à l'exercice de ses droits autant que possible et compte tenu de sa capacité de compréhension.

handicapées et que cette mesure n'est pas acceptable lorsqu'elle n'a pour but que le confort des soignants ou de parents<sup>96</sup>. La stérilisation des personnes souffrant d'un handicap reste une exception, même si le représentant légal est d'accord. Chaque cas doit être examiné et discuté de façon individuelle en évaluant l'ensemble de la situation de la personne handicapée et de son environnement.

162. La personne consent aux différents traitements médicaux en tant que patient pour autant qu'elle soit capable de le faire<sup>97</sup>. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 21/12/2018<sup>98</sup>, le juge de paix ne se prononce plus sur l'exercice des droits du patient par la personne protégée elle-même mais uniquement sur la possibilité pour son administrateur d'exercer ses droits à sa place lorsqu'il est incapable d'exprimer sa volonté et s'il n'a pas désigné une autre personne pour ce faire<sup>99</sup>. Même dans ce cas, si le juge venait à confirmer que c'est à l'administrateur de la personne à exercer les droits du patient, ce dernier ne peut pas donner le consentement à une stérilisation ou à un acte qui touche à l'intégrité physique ou la vie intime de la personne protégée. En effet, il s'agit d'un acte particulièrement personnel et seule la personne concernée est en droit de consentir à cet acte médical<sup>100</sup>.

163. Selon le SPF Santé publique, en 2017, sur les 14.979 hospitalisations en vue d'une stérilisation, 17 concernaient une personne atteinte d'un handicap mental.

## Autonomisation économique des femmes

### Question 20

164. Une analyse d'impact de la réglementation (voir Question 3) doit être réalisée lors de la préparation des projets de réglementation, dont les projets législatifs en matière fiscale.

165. Une Task force gender mainstreaming a été créée en 2018 au sein du SPF Finances. Elle regroupe des experts de différentes entités du SPF. Son objectif est d'identifier les éventuels biais de genre présents dans le système fiscal et de les réduire ou de les supprimer dans le cadre des prochaines réformes réglementaires. Le contrat d'administration du SPF Finances (2016-2018) contenait l'engagement d'intégrer la dimension de genre dans sa politique et ses activités.

166. La Belgique dispose d'un système de protection sociale très étendu accessible tant aux femmes qu'aux hommes. La sécurité sociale permet de bénéficier de revenus de remplacement et d'un complément de revenu. Elle comprend sept branches (pensions de retraite et de survie; chômage; assurance accidents du travail; assurance maladie professionnelle; allocations familiales; assurance obligatoire pour soins de santé et allocations; vacances annuelles). L'aide sociale constitue un filet de sécurité résiduel. Il inclut le revenu d'intégration sociale; la garantie de revenu aux personnes âgées; les allocations familiales garanties; les allocations aux personnes handicapées.

167. Plusieurs études ont été réalisées avec une attention particulière sur le genre dans la sécurité sociale. Récemment<sup>101</sup>, l'accent a été mis sur l'invalidité et le financement: cartographie des différences de genre en matière de rémunération alternative dans le SD Worx étude "REMUN"<sup>102</sup> (2019); étude "*Troubles psychosociaux et l'abandon chez les parents: impact de la combinaison du travail et de la famille*"<sup>103</sup> (2018).

<sup>96</sup> Voir notamment l'avis n°8 du Comité consultatif de bioéthique du 14/09/1998:

<https://www.health.belgium.be/fr/avis-ndeg-8-sterilisation-des-personnes-avec-un-handicap-mental>.

<sup>97</sup> Article 14, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 22/08/2002 relative aux droits du patient; article 492/1, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, 15° et 20° du Code civil.

<sup>98</sup> Loi du 21/12/2018 portant des dispositions diverses en matière de justice.

<sup>99</sup> Article 492/1, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4, du Code civil; article 14, § 2, de la loi du 22/08/2002 relative aux droits du patient.

<sup>100</sup> Article 492/1, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, 15° et 20° du Code civil; article 497/2, 15° et 20°, du Code civil.

<sup>101</sup> L'aspect du genre dans les pensions a déjà été examiné par la Commission de Réforme des pensions 2020-2040 (2014). Voir <https://www.conseilacademiquepensions.be/documents#rapports>

<sup>102</sup> <https://socialsecurity.belgium.be/fr/publications/sd-worx-etude-remun>

<sup>103</sup> <https://socialsecurity.belgium.be/fr/publications/troubles-psychosociaux-et-labandon-chez-les-parents-impact-de-la-combinaison-du-travail>

## Groupes de femmes défavorisés

### Question 21

168. Le taux de risque de pauvreté des femmes âgées seules a considérablement diminué au cours des dix dernières années (25,2% en 2009 - 20,3% en 2018). Pour les hommes, il est de 19,3%. L'explication de cette amélioration se trouve dans les effets de cohorte, (les femmes atteignent la retraite en ayant de meilleurs droits sociaux), ainsi que dans l'amélioration des pensions minimales.

169. Depuis 2016, certaines périodes (comme le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps) peuvent être assimilées pour la pension.<sup>104</sup>

170. La garantie de revenu aux personnes âgées (GRAPA) est une prestation sociale accordée sous certaines conditions aux personnes de plus de 65 ans qui ne disposent pas de moyens de subsistance suffisants. Depuis décembre 2019, grâce aux échanges d'informations entre administrations, une enquête d'office est lancée sur le droit à la GRAPA pour les personnes qui ont droit à un revenu minimum pour les personnes en âge de travailler, lors du mois de leur 64<sup>ème</sup> anniversaire. Celles qui remplissent les conditions bénéficient automatiquement d'une GRAPA. En 2015, 63% des bénéficiaires de l'aide sociale de plus de 65 ans étaient des femmes. En 2018, 61 % des personnes de la tranche d'âge 65-67 ans étaient des femmes. Cette pension minimum a été revalorisée en mai 2019.

171. Le régime des pensions de survie a été modifié en 2014. Il permet notamment le cumul d'une pension de survie avec des prestations sociales et une pension de retraite.<sup>105</sup>

172. Dans le budget de soins flamand pour les personnes âgées nécessitant des soins, les différentes catégories budgétaires sont plus adaptées aux personnes âgées vulnérables. Le budget des soins aux personnes âgées doit profiter au mieux aux personnes ayant une autonomie et des revenus limités.

### Question 22

173. Une Commission de douze experts a été chargée d'évaluer les trois lois anti-discrimination dont la loi genre. Son mandat porte sur 2016-2021. Le rapport final de la Commission est attendu en mai 2021. La Commission a finalisé en février 2017 un premier rapport intermédiaire<sup>106</sup> comportant 33 recommandations visant à améliorer l'efficacité et l'application de la législation.

174. Certaines recommandations ont déjà été mises en œuvre. La loi du 15/01/2018<sup>107</sup> a introduit la possibilité pour les inspecteurs sociaux d'effectuer des "*mystery shopping*" dans le contexte de la discrimination sur le lieu de travail.

175. Une formation à destination des magistrats, une formation à destination des fonctionnaires de référence de la police et une formation à destination de l'inspection du travail s'organise annuellement, avec l'assistance des organismes de promotion de l'égalité UNIA et l'IEFH.

176. L'arrêté royal du 11/02/2019 fixant les conditions de l'action positive (mesures spéciales) qu'un employeur privé peut mener à l'égard des groupes à risque (sur base de leur

<sup>104</sup> Arrêté royal du 20/12/2016 modifiant l'article 34 de l'arrêté royal du 21/12/1967 a mis en concordance les règles d'assimilation de certaines périodes d'inactivité avec l'arrêté royal du 12/12/2001 concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps. Certaines périodes, dès qu'elles donnent lieu à l'octroi d'allocations accordées par l'ONEM, sont assimilées pour la pension.

<sup>105</sup> Loi du 05/05/2014 portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie.

<sup>106</sup> [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Commission\\_d%C3%A9valuation\\_de\\_la\\_l%C3%A9gislation\\_f%C3%A9rale\\_relative\\_%C3%A0\\_la\\_lutte\\_contre\\_les\\_discriminations.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Commission_d%C3%A9valuation_de_la_l%C3%A9gislation_f%C3%A9rale_relative_%C3%A0_la_lutte_contre_les_discriminations.pdf)

<sup>107</sup> Loi du 15/01/2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi.

genre, jeunes, personnes faiblement scolarisées, travailleurs âgés de 55 ans et plus, personnes issues de minorités ethniques ou migrants) a été publié le 01/01/2019.

177. L'exécution d'autres recommandations est en cours. L'intersectionnalité et les discriminations multiples feront l'objet d'une attention particulière.

178. En Communauté flamande, le Décret du 10/07/2008 inclut la discrimination multiple (discrimination fondée sur un ou plusieurs motifs protégés) et la discrimination par association en tant que formes de discrimination interdites (contrairement à la législation fédérale contre la discrimination). Le décret flamand est en cours d'évaluation depuis juin 2019. Les résultats sont attendus en 2020.

179. Depuis la modification du 02/05/2019, le Décret wallon du 6/11/2008 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination protège également contre les discriminations multiples et discriminations par association.

180. En 2018, l'IEFH a enregistré 818 signalements, soit deux fois plus qu'il y a cinq ans. Ce chiffre en constante augmentation illustre une prise de conscience collective et la volonté des victimes de rompre le silence. Les réactions de la société face aux inégalités, l'attention portée aux évolutions juridiques majeures donnent davantage de visibilité à la lutte pour une société égalitaire sur le plan du genre. Toutefois, les signalements enregistrés ne sont que la pointe de l'iceberg. Toucher l'ensemble de la population, pour inciter à parler et à déposer plainte et sortir la problématique de l'invisibilité sociale reste un défi. Il est difficile de chiffrer le contentieux relatif la discrimination sur base du sexe, étant donné que la jurisprudence n'est pas systématiquement publiée en Belgique. La Documentation de base de l'IEFH vise à recenser les affaires traitant la question de la discrimination de genre. Entre 2007 et 2012, 29 décisions ont été relevées et concernent principalement l'écart salarial, la sécurité sociale et les conditions de travail.

181. Dans une optique de transversalité et d'efficacité de ses politiques dans tous ses domaines de compétences, la Région de Bruxelles-Capitale a mis en place un test égalité des chances ayant vocation, avant son adoption, d'établir un diagnostic de la mesure dans laquelle une décision politique (règlementation, subventions, marchés publics, documents stratégiques de planification et contrats de gestion) tient compte d'un impact potentiellement différent sur les membres de différents groupes cibles (genre, handicap, LGBTQI, origine ethnique et culturelle, origine et situation sociale). Dans le cadre de sa politique de subvention, la Région de Bruxelles-Capitale évalue le mainstreaming de l'égalité des chances et l'intersectionnalité du projet.

182. La Belgique a développé son arsenal législatif pour lutter contre les discriminations envers les personnes LBGTI. Depuis le 01/01/2015, les co-mères belges peuvent établir une filiation avec leur enfant sans devoir passer par l'adoption. Depuis ce changement, les couples homosexuels sont traités de la même manière que les couples hétérosexuels : la co-mère mariée à la mère est automatiquement reconnue comme parent, et un partenaire non marié peut officiellement reconnaître l'enfant au registre civil.

183. Les différents niveaux de pouvoir ont modifié leurs législations afin d'assimiler une discrimination fondée sur l'identité de genre ou l'expression de genre à une discrimination fondée sur le sexe. Ces deux motifs ont été introduits dans la législation révisée relative à la prévention des risques au travail. Depuis le 01/01/2018, une personne transgenre ne doit plus remplir certaines conditions médicales pour faire modifier officiellement l'enregistrement de son sexe et de son prénom<sup>108</sup>.

184. Le Plan d'action interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LBGTI (2018-2019) qui venait se greffer sur les deux plans précédents de 2013, comprenait 22 objectifs et 115 mesures et actions répartis entre les domaines politiques suivants : égalité des chances, santé publique, bien-être et famille, enseignement et jeunesse, médias, coopération au développement, affaires intérieures et étrangères, fonction publique, sport, justice, travail, et asile et migration. Coordonné au niveau fédéral, il reprenait aussi des actions des entités fédérées. La place donnée aux personnes intersexuées est une nouveauté

<sup>108</sup> Loi du 25/06/2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets.

de ce plan d'action. Les actions ont été monitorées et une évaluation a eu lieu en 2019. Comme exemples d'actions dans le domaine de l'emploi, une formation pour les inspecteurs du travail concernant la thématique LGBTI (au niveau fédéral et en Région wallonne), un guide d'accompagnement pour les personnes trans au travail (IEFH). Dans le domaine de la santé, le dialogue entre les associations LGBTI et l'organisation des prestataires de soins (niveau fédéral), l'amélioration de la prévention du suicide chez les personnes LGBTI (Communauté flamande), la sensibilisation et l'information des médecins aux spécificités des personnes transgenres (Région wallonne). Dans le domaine de l'éducation, une offre de formation et de coaching pour la direction et les enseignants et des formations pour enseignants concernant cette thématique ont été élaborées (par la Communauté flamande). Le site internet [www.schooluitdekast.be](http://www.schooluitdekast.be) rassemble du matériel didactique pour l'enseignement maternel, primaire et secondaire, que les enseignants, les élèves, les personnes encadrant des jeunes peuvent utiliser. Des guides d'accompagnement pour l'inclusion des personnes LGBT dans l'enseignement, du matériel scolaire et des parcours de formation gratuit pour les écoles et des formations pédagogiques sur l'enseignement convivial pour les personnes LGBTI ont été élaborées (par la Communauté flamande). Un "Guide d'accompagnement pour l'inclusion des personnes trans dans l'enseignement supérieur" a été rédigé (Communauté française) et une campagne de sensibilisation sur la thématique LGBTI a été organisée en Communauté germanophone. L'étude "Être une personne transgenre en Belgique, dix ans plus tard" a permis de faire le point sur la situation juridique et sociale des personnes transgenres en Belgique et leurs expériences en termes de discrimination.

185. En février 2020, une brochure d'information à l'intention des parents d'enfants présentant des variations des caractéristiques sexuelles a été élaborée en collaboration avec des associations et des personnes intersexes et le Parlement a accueilli un colloque sur les personnes intersexes.

186. La Belgique a poursuivi son rôle actif dans la prise en compte de la dimension de genre dans la politique d'asile et de migration. La loi du 12/01/2007 sur l'accueil des demandeurs d'asile et de certaines autres catégories d'étrangers a été modifiée en mars 2018 conformément à la directive européenne 2013/33/EU<sup>109</sup>. Elle protège désormais explicitement les personnes vulnérables, dont les personnes victimes de torture, viol ou exposées à d'autres formes graves de violence psychologique, physique ou sexuelle, comme par exemple les victimes de MGF.

187. Le CGRA porte une attention particulière aux demandeuses d'asile qui invoquent une persécution liée au genre. Une coordinatrice genre suit ces questions de près. Des formations sont données aux nouveaux "protection officers"<sup>110</sup>. Le CGRA édite depuis 2011 une brochure "*Women, girls and asylum in Belgium*" dans différentes langues (dont l'arabe, le peul, le pashto, le russe, l'albanais ou le serbe). Elle est distribuée aux demandeuses d'asile afin d'expliquer la procédure d'asile mais aussi des questions concernant la santé, les MGF, la violence domestique ou la TEH. Dans le cadre du *resettlement* (réinstallation), le CGRA a une attention particulière pour les personnes vulnérables (femmes seules, femmes seules avec enfants, enfants mineurs non accompagnés).

188. Depuis 2015, Fedasil a développé une série de normes minimales pour l'accueil des demandeurs de protection internationale, basées sur les directives européennes, la législation et les bonnes pratiques de terrain. L'aide matérielle, l'accompagnement (social, juridique, quotidien, médical et psychologique), l'infrastructure, le mobilier et la sécurité en constituent les thèmes. Les besoins spécifiques liés au genre, aux mineurs non accompagnés et autres groupes vulnérables ont été pris en compte. L'applicabilité des normes a été testée sur le terrain. Ces normes ont été approuvées en mars 2018. Fedasil a lancé en 2015-2018 une vaste étude sur l'identification et la prise en charge des personnes vulnérables présentant des besoins spécifiques dans la structure d'accueil (dont les femmes enceintes, les jeunes filles et les mères seules, les victimes de violence basée sur le genre, etc.)<sup>111</sup>.

<sup>109</sup> Directive européenne 2013/33/EU du 26/06/2013 établissant des normes pour l'accueil des personnes demandant la protection internationale.

<sup>110</sup> L'officier de protection étudie les demandes d'asile, entend les demandeurs d'asile et rédige ensuite une proposition de décision dûment motivée.

<sup>111</sup> [www.fedasil.be/fr/publications](http://www.fedasil.be/fr/publications)

189. Depuis le 01/10/2018, le nouveau règlement d'ordre intérieur est entré en application dans toutes les structures d'accueil (centres collectifs et logements individuels) du réseau d'accueil de Fedasil<sup>112</sup>. L'interdiction des discriminations, du harcèlement et des violences sexuelles et liées au genre y sont reprises. Il est disponible en 12 langues et explicité à chaque nouveau-elle bénéficiaire.

190. Fedasil a développé un projet R-Sense en collaboration avec la Croix-Rouge de Belgique, la Communauté/Région flamande et Sensoa visant à fournir des modules de formations et du matériel pédagogique afin de soutenir le personnel travaillant dans les centres d'accueil sur les questions liées à la sexualité, aux comportements sexuels, en ce compris les comportements transgressifs.

191. En Région Wallonne, en matière d'intégration des personnes d'origine étrangère, les Maisons Arc-en-ciel agréées collaborent avec les centres pour réfugiés dans le cadre de l'accompagnement des migrants LGBT.

192. Les prestations de santé sont dispensées dans le respect de la dignité humaine et de l'autonomie du patient, sans la moindre discrimination. La législation relative aux droits des patients<sup>113</sup> et à la protection des malades mentaux<sup>114</sup> garantit aux patients le droit d'être informés et de consentir librement aux traitements, et encadrent strictement le recours à des mesures privatives de liberté à l'égard de personnes atteintes de troubles mentaux. Les personnes ayant obtenu le statut de réfugié ont le même accès aux soins de santé que les citoyens belges. En raison de la globalisation et la crise des réfugiés, les institutions de santé sont de plus en plus confrontées à des patients qui ne parlent pas une langue nationale. C'est pourquoi, les médiateurs interculturels effectuent plus de 120.000 interventions par an dans 24 langues. Etant donné l'impossibilité de financer des médiateurs interculturels pour l'ensemble des groupes dans tous les hôpitaux, la médiation interculturelle à distance (via vidéoconférence) est également disponible gratuitement pour tous les hôpitaux.

193. Certains problèmes touchant particulièrement les femmes et les filles (VIH, grossesses non planifiées, violences sexuelles, MGF, etc.) semblent plus fréquents chez les primo-arrivants. C'est la raison pour laquelle Sensoa a développé le site web Zanzu.be. Il contient des informations sur la santé sexuelle, réparties en six rubriques (corps, planification familiale et grossesse, infections, sexualité, relations et droits et loi), disponibles en 14 langues. C'est un outil utile pour le personnel soignant afin de faciliter la communication à propos de la santé sexuelle avec les primo-arrivants parlant d'autres langues.

194. En Communauté française, le public féminin fait l'objet d'une attention particulière de certains opérateurs d'alphabétisation : Vie féminine, Notre coin de quartier, le Collectif d'alphabétisation, etc. Depuis 2015, le dispositif "Promotion de la citoyenneté et de l'interculturalité" instaure un appel à projets annuel permettant le financement de projets portant notamment sur le thème "le droit des femmes migrantes, en particulier le droit des femmes". Depuis 2019, il permet de labelliser et de financer des projets trisannuels.

## Changements climatiques

### Question 23

195. L'intégration de la politique climatique dans le contexte du développement durable et des droits humains est une des pierres angulaires de la position belge dans les négociations internationales sur le climat. Lors des négociations sur l'accord de Paris, la Belgique, avec d'autres pays, a fait pression pour que le lien entre les droits humains, le changement climatique et la politique climatique, via notamment une référence à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, soit inclus dans l'accord.

196. Dans le cadre de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC), la Belgique a participé aux processus liés à une approche fondée sur les droits, comme le programme de travail de Lima et son plan d'action pour l'égalité des

<sup>112</sup> Arrêté ministériel du 21/09/2018 fixant le règlement d'ordre intérieur des structures d'accueil.

<sup>113</sup> Loi du 22/08/2002 relative aux droits du patient.

<sup>114</sup> Loi du 26/06/1990, modifiée not. par la loi du 20/02/2017.



sexes. Au sein de la Coalition FOR ALL, la Belgique soutient le mouvement visant à maintenir le lien entre droits humains, genre, environnement et climat.

197. Au niveau national, l'intégration d'une dimension de genre dans les politiques climatiques reste un défi. Dans le Plan National Climat et Energie, seule la Région wallonne fait référence à cette dimension dans le contexte de l'impact des politiques climatiques sur les inégalités sociales, notamment en matière d'emploi, de représentation des femmes dans la prise de décision et de nécessité d'intégrer le genre dans l'élaboration des politiques de mobilité, d'urbanisation et d'aménagement du territoire.

198. L'intégration de la dimension de genre est l'une des priorités de la coopération belge au développement, notamment dans les projets liés au climat. Un exemple en est le projet "Expansion du rôle des femmes dans la production agricole et la gestion des ressources naturelles", destiné à lutter contre le changement climatique et à améliorer la sécurité alimentaire au Mozambique, mis en œuvre par ONU Femmes soutenu par la Belgique. Ce projet a permis d'autonomiser les femmes rurales en leur offrant une formation et des avantages agricoles, et a remis en question les stéréotypes sexistes omniprésents. Le projet a permis à plus de femmes d'obtenir des droits de propriété foncière, l'enregistrement à l'état civil et des licences pour leurs entreprises. Autonomes et économiquement résilientes, ces femmes donnent un meilleur exemple aux filles et aux femmes de leurs communautés et montrent que le mariage précoce n'est pas la seule issue.

199. Les femmes sont assez bien représentées dans les départements fédéraux et régionaux de l'énergie, de l'environnement et du climat, mais un déséquilibre entre les sexes existe aux postes de direction.

## Mariage et rapports familiaux

### Question 24

200. En cas de divorce par consentement mutuel, les époux décident eux-mêmes par convention s'il y aura ou non une pension alimentaire à verser à l'un des ex-époux. Si c'est le cas, cette convention est déposée et est homologuée par le tribunal sauf avis contraire du procureur du Roi<sup>115</sup>. Lorsque les deux époux travaillent, la majorité des conventions de divorce ne prévoient pas de pension alimentaire à payer. En cas de divorce pour désunion irrémédiable, l'ex-conjoint économiquement faible peut obtenir une pension alimentaire s'il démontre qu'il est dans un état de besoin. Pour ce faire, le juge tient compte des revenus et possibilités des conjoints et de la dégradation économique du bénéficiaire. La convention de divorce doit préciser soigneusement les modalités relatives à cette pension. Le juge pourra ainsi décider que le paiement de la pension sera dégressif et, dans l'affirmative, dans quelle mesure. Le paiement de cette pension est limité dans le temps : il ne peut excéder la durée du mariage, sauf si, en raison de circonstances exceptionnelles, le bénéficiaire démontre qu'il est toujours dans un état de besoin<sup>116</sup>. A noter qu'en aucun cas, pareille pension ne peut être accordée à l'époux qui s'est rendu coupable vis-à-vis de l'autre époux d'un viol ou d'une tentative de viol, d'une tentative d'homicide ou de meurtre, d'une tentative d'empoisonnement, ou de coups et blessures<sup>117</sup>.

201. Des garanties permettant de sécuriser le paiement de la pension alimentaire peuvent être prises préalablement en prévoyant par exemple que l'employeur de l'ex-partenaire retienne de son salaire le montant impayé ou que l'un des parents de l'ex-partenaire se substitue au non-paiement.

202. Le non-paiement volontaire d'une pension alimentaire durant plus de deux mois constitue une infraction<sup>118</sup> passible d'une amende et d'une peine de prison. Le Tribunal correctionnel peut condamner l'auteur pour abandon de famille. Afin de récupérer les sommes dues impayées, le créancier peut solliciter l'intervention du Service des créances

<sup>115</sup> Articles 1288, alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, 1288*bis*, alinéa 3, 1297, alinéa 1<sup>er</sup>, et 1298 du Code judiciaire.

<sup>116</sup> Article 301, §§ 3 et 4, du Code civil.

<sup>117</sup> Article 301, § 2, alinéa 3, du Code civil.

<sup>118</sup> Article 391*bis* du Code pénal.

alimentaires (SECAL). Depuis le 01/01/2020, le plafond de revenu pour bénéficier de l'intervention du SECAL est passé de 1.800 € à 2.200 €. En 2018, le SECAL a ainsi récupéré 13.371.000 € de pensions alimentaires impayées. Le SECAL peut également donner, sous certaines conditions, une avance sur les contributions alimentaires futures. Le créancier peut également exiger de pratiquer une saisie sur les biens de l'ex-partenaire (salaire, allocations de chômage, de mutuelle, etc.) en faisant appel à un huissier de justice.

203. Conséquent à la crise sanitaire, une Task Force Groupes vulnérables a été mise en place<sup>119</sup>. Ses travaux rapportent que les femmes ont davantage été touchées par la crise (non-paiement des pensions alimentaires, monoparentalité, soin des enfants, indemnisation des régimes à temps-partiel, etc.)<sup>120</sup>. Plusieurs mesures urgentes ont été prises comme la mise en place d'un congé court pour les familles monoparentales, avec allocation majorée jusqu'à 150 %, accès élargi au congé parental corona<sup>121</sup>, suppression du plafond salarial nécessaire pour obtenir une avance sur les créances alimentaires via la loi du 9/07/2020<sup>122</sup>.

204. Depuis le 01/12/2019, toutes les pensions alimentaires et les arriérés non payés sont inscrits dans un registre de perception et recouvrement et ce, au plus tôt un mois après la notification des montants dus au débiteur d'aliments<sup>123</sup>. Ce registre mentionne pour chaque débiteur : les données d'identification, les montants dus et la décision judiciaire ou l'acte notarié fixant le montant de la pension alimentaire.

205. La loi du 22/07/2018<sup>124</sup> apporte des possibilités supplémentaires pour garantir davantage de solidarité et protéger le conjoint "le plus faible" sur le plan économique en cas de séparation des biens. Un nouveau régime matrimonial est ainsi créé, à savoir, le régime de la séparation des biens avec participation aux acquêts. Lors de la dissolution du mariage, l'époux le plus solide financièrement doit verser à l'époux le plus faible une somme d'argent équivalente au montant prévu lors de l'élaboration du contrat de mariage. Les époux ont également la possibilité de prévoir une correction judiciaire en équité dans leur contrat de mariage dans l'hypothèse où une situation injuste se présenterait. Il est par exemple possible pour l'épouse sans revenus de réclamer une indemnisation devant le tribunal de la famille à son époux si elle souffre d'une maladie chronique entraînant des frais. Cette indemnisation ne peut être supérieure au tiers de la valeur nette des revenus et biens acquis autrement que par succession et libéralité, par l'autre époux pendant le mariage.

206. La loi du 31/07/2017<sup>125</sup> apporte des changements en matière de droit successoral afin de donner une plus grande liberté et une plus grande sécurité aux personnes concernant la planification de leur succession. Le but est notamment de répondre aux évolutions de la société telles que l'augmentation des familles recomposées et d'autres formes de vie de couple que le mariage.

207. La répartition du patrimoine ne dépend plus du nombre d'enfants. La part réservataire<sup>126</sup> représente toujours la moitié de la succession quel que soit le nombre des enfants, et non plus, par exemple, un tiers en cas de présence de deux enfants.

208. Les biens donnés (de son vivant) par le défunt à ses descendants doivent être "rapportés" dans la succession afin d'éviter des inégalités. Désormais, les biens immobiliers ne doivent plus être rapportés qu'en valeur et non plus en nature comme auparavant ce qui

<sup>119</sup> <https://www.mi-is.be/fr/outils-cpas/task-force-groupes-vulnerables>

<sup>120</sup> [https://www.mi-is.be/sites/default/files/documents/note\\_de\\_synthese\\_des\\_travaux\\_de\\_la\\_task\\_force\\_groupes\\_vulnerables.pdf](https://www.mi-is.be/sites/default/files/documents/note_de_synthese_des_travaux_de_la_task_force_groupes_vulnerables.pdf)

<sup>121</sup> [https://www.mi-is.be/sites/default/files/documents/20200701\\_tableau\\_de\\_suivi\\_des\\_mesures\\_de\\_la\\_tf\\_groupes\\_vulnerables.docx](https://www.mi-is.be/sites/default/files/documents/20200701_tableau_de_suivi_des_mesures_de_la_tf_groupes_vulnerables.docx)

<sup>122</sup> [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&table\\_name=loi&cn=2020070903](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2020070903).

<sup>123</sup> Loi du 11/02/2019 modifiant la loi du 21/02/2003 créant un service des créances alimentaires au sein du SPF Finances en ce qui concerne l'automatisation du titre exécutoire.

<sup>124</sup> Loi du 22/07/2018 modifiant le Code civil et diverses autres dispositions en matière de droit des régimes matrimoniaux et modifiant la loi du 31/07/2017 modifiant le Code civil en ce qui concerne les successions et les libéralités et modifiant diverses autres dispositions en cette matière.

<sup>125</sup> Loi du 31/07/2017 modifiant le Code civil en ce qui concerne les successions et les libéralités et modifiant diverses autres dispositions en cette matière.

<sup>126</sup> Autrement dit, la part minimale à laquelle les héritiers ont légalement droit.

pouvait poser des difficultés si ces biens avaient été vendus ou constituaient une habitation actuelle.

209. La part réservataire des enfants doit être partagée équitablement. La règle du "rapport" s'applique pour prendre en compte les donations effectuées de son vivant par le défunt en faveur de l'un ou l'autre de ses futurs héritiers. En revanche, désormais, le rapport se fait pour toutes les donations (mobilières et immobilières) sur base de la valeur du bien le jour de la donation indexée jusqu'au moment du décès.

210. Enfin, la réforme introduit le pacte successoral familial destiné aux personnes souhaitant conclure à l'avance des arrangements avec leurs héritiers concernant leur succession pour éviter des tensions, contestations et conflits ultérieurs. L'objectif est de favoriser une situation d'équité où chacun trouve son compte. Par exemple, les familles recomposées peuvent décider que tous les enfants et beaux-enfants seront traités de la même manière. Des pactes successoraux ponctuels sont également possibles afin qu'un frère puisse par exemple accepter à l'avance que sa réserve soit entamée pour que leurs parents favorisent une sœur handicapée ou gravement malade.

211. Les célibataires et les parents isolés sont souvent très exposés au risque de pauvreté. La Région flamande examine, dans différents domaines politiques, si les mesures nouvelles ou existantes ne limitent pas l'accès aux revenus des personnes seules.

## Informations complémentaires

### Question 25

212. Le Code pénal inclut désormais de manière plus explicite le "*revenge porn*" en vue de prévoir une procédure permettant un blocage et une suppression de ces images (y compris des amendes pour les opérateurs non coopérants) et en vue de donner à l'IEFH le droit d'agir en justice, avec l'accord de la victime ou de ses ayants droit, pour toute infraction relative à des faits de voyeurisme et à la diffusion non consensuelle d'images et d'enregistrements à caractère sexuel (articles 371/1 et 371/2 du Code pénal)<sup>127</sup>.

213. La mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 est une responsabilité partagée entre l'État fédéral, les communautés et les régions dans le cadre de la Stratégie nationale de développement durable (SNDD). Sur le plan institutionnel, l'IEFH participe à la Commission interdépartementale pour le développement durable (CIDD), l'un des principaux acteurs des politiques de développement durable au niveau fédéral. L'IEFH participe également aux organes de coordination préparant la position belge au sein des organisations internationales ou européennes, présidés par les Affaires étrangères.

---

<sup>127</sup> Loi du 05/05/2020 visant à combattre la diffusion non consensuelle d'images et d'enregistrements à caractère sexuel.